



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

Facultad de Ciencias Jurídicas

Escuela de Derecho

**“Los Principios Rectores del Procedimiento Oral:
Su aplicación en los juzgados laborales de la ciudad de Cuenca.”**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de:
Abogada de los Tribunales de la República**

Autor: Daniela Estefanía Pesántez Ochoa

Director: Dr. Santiago Jara Reyes

Cuenca, Ecuador

2014

DEDICATORIA

Para María Fernanda mi madre!
Por ser una persona maravillosa
y el pilar fundamental
de mi vida.

RESUMEN

La Ley Reformatoria al Código del Trabajo estableció el Procedimiento Oral, cuyo eje son los principios propios del constitucionalismo contemporáneo que se caracterizan por su ambigüedad y amplitud en su aplicación. Sin duda, estos principios nos han ayudado como parámetros de interpretación, son imprescindibles para colmar las lagunas jurídicas y para solucionar las contradicciones que se presenten en el proceso laboral.

En este trabajo de grado, se estudian los principios que rigen el procedimiento oral y se evidencia que desde la vigencia de este nuevo procedimiento la administración de justicia en el área laboral es más eficaz y que las causas están siendo resueltas dentro del tiempo establecido en la ley cumpliendo con el objetivo deseado es decir, que los conflictos que surgen de las relaciones laborales se tramiten con celeridad y agilidad ya que por su naturaleza requieren de una pronta solución.

Los principios están para valorar el sistema jurídico y su aplicación ha generado gran satisfacción a los usuarios del sistema.

ABSTRACT

The Labor Code Amendment Act established the Oral Procedure Code, whose axis is the principles of contemporary constitutionalism characterized by ambiguity and extensiveness in its application. Undoubtedly, these principles which have helped us as interpretation parameters are essential to close the legal gaps and resolve the contradictions that arise in the labor process.

In this graduation work the principles governing the oral procedure are studied and it can be evidenced that the administration of justice in the labor area is more effective since the entry into force of this new procedure. It is also evidenced that the causes are being resolved within the time specified in the law fulfilling the desired objective, which means that the conflicts arising from labor relations are speedily and agility processed, since by their nature require a quick solution.

The principles are to assess the legal system and their application has generated great satisfaction to the system users.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
Índice de gráficos	1
Índice de tablas.....	1
INTRODUCCION	2
CAPITULO I.....	3
EL SISTEMA ORAL.....	3
1.1 Aspectos generales	3
1.1.1 Planteamiento del tema.	6
1.1.2 Breve referencia al desarrollo de la oralidad en la administración de justicia	8
1.2 Análisis del procedimiento oral en la Legislación comparada.....	17
1.2.1 Chile	18
1.2.2 Colombia.....	21
1.2.3 Venezuela.....	24
1.3 Ley Reformatoria al Código de Trabajo en la que se establece el procedimiento oral en los juicios laborales y sus características	27
1.3.1 Implementación del procedimiento oral en materia laboral.....	27
1.3.1.1 Proceso de promulgación de la ley	27
1.3.2 Características	36
1.3.3 La experiencia del Juicio Verbal Sumario Laboral.....	38
CAPITULO II	41
EL PROCESO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS PRINCIPIOS RECTORES QUE LO RIGEN	41
2.1 Principios rectores del procedimiento oral laboral.....	41
2.1.1 Principio de Concentración	43
2.1.2 Principio de Inmediación	45
2.1.3 Principio de Publicidad	47
2.1.4 Principio de Celeridad.....	49
2.1.5 Principio de Identidad física del Juez.....	51
2.1.6 Principio de Contradicción.....	52
2.1.7 Principio de Adquisición Procesal	53
2.1.8 Principio del Debido Proceso.....	54
2.1.9 Principio de Libre Convicción	55

2.2 Sustanciación del Proceso Oral Laboral	56
2.2.1 Etapas del proceso.....	56
2.2.2.1 Jurisdicción y competencia	57
2.2.2.2 Demanda	59
2.2.2.3 Audiencia Preliminar de Conciliación	62
2.2.2.4 Audiencia Definitiva	64
2.2.2.5 Recurso de Apelación	65
2.2.2.6 Recurso de Casación	65
2.3 Entrevistas	66
2.3.1 Dr. Andrés Páez Asambleísta.....	67
2.3.2 Dr. Guillermo Ochoa Andrade Juez Provincial de la Sala Especializada de lo Laboral	74
2.3.3 Dr. Ovidio Muñoz Juez Tercero de lo Laboral	78
2.3.4 Dr. Teodoro González Abogado en libre ejercicio profesional.	81
2.4 Estadísticas de casos en los juzgados laborales de la Ciudad de Cuenca....	85
CAPITULO III.....	91
ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	91
3.1 Análisis comparativo del Juicio Oral con el Juicio Verbal Sumario en materia laboral.....	91
3.2 Propuesta y soluciones	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
ANEXOS	103

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Índice de gráficos

Gráfico No. 1 Juicios orales de los años 2004, 2005 y 2006 en los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral.....	85
Gráfico No. 2 Juicios orales en el año 2004 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral.....	86
Gráfico No. 3 Número de juicios que ingresaron en el año 2005 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral.....	86
Gráfico No. 4 Número de juicios que ingresaron en el año 2006 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral.....	87
Gráfico No. 5 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2004	87
Gráfico No. 6 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2005	88
Gráfico No. 7 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2006	88

Índice de tablas

Tabla No. 1 Actividades del Juzgado Primero, Segundo y Tercero de lo Laboral	89
---	----

INTRODUCCION

En el Ecuador las causas laborales fueron tramitadas hasta el año 2003 por la vía verbal sumaria pero los inconvenientes que surgieron de esta vía produjeron cierto malestar por lo que se vio la necesidad de crear un nuevo proceso y fue cuando en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto de 2003, se promulgó la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales.

Existían miles de causas laborales relegadas por varios meses e incluso años, por lo que, desde que la reforma que comenzó a regir a partir de julio de 2004, lo que se hizo fue mantener unos juzgados provisionales con el objeto de tramitar aquellas causas que estaban acumuladas y se crearon nuevos juzgados laborales que apliquen ya, el nuevo sistema y así, efectivizar y optimizar la administración de justicia brindando un mejor servicio a la sociedad.

Han transcurrido ya algunos años desde la implementación de esta reforma, sin embargo, es necesario examinar doctrinariamente el desarrollo que han tenido los principios rectores, como ejes rectores del procedimiento oral, partiendo de su aplicación práctica en los juzgados laborales para así determinar las ventajas que ha aportado este sistema en la justicia laboral en el Ecuador así como también los desaciertos que se hayan presentado.

“LOS PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO ORAL Y SU APLICACIÓN EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE CUENCA”

CAPITULO I EL SISTEMA ORAL

1.1 Aspectos generales

Es necesario que la función judicial se ajuste a la realidad, a la evolución social y al concepto de justicia, por lo que, es nuestro deber contribuir para que esto suceda. Las normas y principios que constan en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, procuran regular nuestro actuar, en pro de los derechos del hombre y una equitativa distribución de los bienes, construyendo un ambiente de paz y desarrollo nacional.

La potestad de administrar justicia emana del pueblo, tal como lo expresa nuestra Constitución, y se ejerce por medio de los órganos de la Función Judicial. Por ello, la administración de justicia debe ser autónoma y exclusiva, imparcial e independiente de cualquier otra dependencia o función del Estado.

Para lograr este propósito se requiere generar bases éticas y materiales; éticas en el sentido que lo que se busca en quien administra justicia es, que cumpla una labor íntegra, como conocedor de la normativa y guardián del procedimiento que canaliza la acción procesal, por medio de la cual, salvaguarda el Derecho en concordancia con los principios y garantías consagradas en la Constitución.

Y, con las bases materiales, lo que se busca es que el Estado conceda al órgano judicial lo necesario para que obre con acierto, celeridad y eficacia; ponderando que los requerimientos materiales cobran más importancia cuando es pujante el crecimiento técnico que abre nuevas sendas y presupone retos que la Función Judicial no puede eludir, a riesgo de quedar rezagada de la marcha impetuosa que exige el desarrollo de los pueblos. (Velasco Dávila)

En este contexto, el sistema oral en nuestro país no surge por sí mismo, más bien, es una consecuencia de la evolución del sistema judicial y de la manera de guiar los procesos; surge en sustitución de sistemas anacrónicos que han generado malestar en la población, desconfianza, resolución tardía de conflictos, por lo que, con su implementación se busca alcanzar una mejor manera de administrar justicia mediante procesos ágiles y públicos, permitiendo que la sociedad también pueda estar involucrada en ellos y de paso sea dicho, ejerza un control directo sobre el aparato judicial evitando la vulneración del Derecho.

Lo esencial del sistema oral, son los principios que lo rigen, ya que en base a ellos se desarrolla y, mediante su aplicación, se busca optimizar el sistema de justicia. Por ahora simplemente, enunciaré algunos de ellos, en razón de que en el desarrollo de este trabajo, se los analizará de manera detallada:

- **Inmediación:** Entendida como la participación directa del juez y tribunales de justicia en las actuaciones judiciales, a fin de que exista una relación más cercana entre las partes procesales.

La inmediatez permite que el Juez tenga un mejor conocimiento de los hechos suscitados y que la resolución que tome sea concordante a la realidad, cumpliendo el objetivo de una resolución más justa.

- **Concentración:** Principio que propugna eliminar la dispersión de los actos procesales y busca englobar la mayor cantidad de actos procesales en uno solo.
- **Publicidad:** El numeral 5 del Art. 168 de la Constitución dispone que: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: (...) 5. En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley”. La publicidad, como principio procesal, permite que la sociedad vigile el actuar judicial dentro de los procesos y sea parte de ellos.

La Constitución de la República, en su Art. 169, capítulo cuarto, sección primera, trata acerca de los Principios de la Administración de Justicia, señala: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

El mismo cuerpo legal en su artículo 168 dispone que: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios establecidos en el numeral 6 que dice: La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.” (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

De lo anotado, vemos que nuestra norma fundamental marca las directrices que serán desarrolladas en los distintos Códigos para regular nuestro actuar. La normativa interna busca mejorar cada día tomando matices más certeros en sus respectivas áreas, ahondando en conocimientos y esfuerzos, con criterios de servicio, pensando siempre en que la verdadera meta es la justicia.

La ley que se analizará en esta investigación es la Ley Reformativa al Código de Trabajo signada con el número 2003-13, publicada en el Registro Oficial 146 del 13 de agosto de 2003, y, su reforma constante en el Registro Oficial 260 del 27 de enero de 2004 que entró en vigencia el 1 de julio de 2004 publicada en el Registro Oficial suplemento 52 del 4 de julio de 2005, y por la cual se introduce el sistema oral dentro del proceso laboral, lo que constituye el objeto principal de estudio de este trabajo de graduación.

La realidad procesal que vivía la justicia laboral en el Ecuador antes de la reforma era ineficaz y no contribuía a asegurar una certera y eficaz administración de justicia.

El procedimiento escrito prolongaba excesivamente el litigio, la actividad judicial estaba diluida y diversificada en una serie de actos que quebraban su unidad; la práctica de pruebas fundamentales eran delegadas a oficiales y secretarios. No es exagerado afirmar que el juez quedaba desconectado de la realidad procesal y con frecuencia procedía a dictar sentencia sin que haya tenido contacto alguno con el actor, el demandado y los demás elementos que obraban del juicio. (Castro Patiño)

Por lo descrito podemos ver que la realidad procesal laboral era contraria a las características de una correcta administración de justicia, es por ello que, con la implementación de la Ley reformativa N. 2003-13, se intenta corregir todo este actuar con el objeto de procurar que tanto el juez como las partes sean protagonistas activos de la causa y se interrelacionen en todo momento y a más de esto que todos los actos no estén dispersos sino se concentren en un mismo acto para así lograr mayor agilidad y celeridad en el proceso.

El objeto de la Ley 2003-13 es por lo tanto, introducir el concepto de sistema oral, sin desestimar la utilidad de la escritura en razón de que ésta, es la manera más común y accesible para documentar y tener prueba de lo que suceda en el desarrollo del proceso.

Lo correcto es considerar, como bien 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”. (Castro Patiño)

1.1.1 Planteamiento del tema.

Las causas laborales en el Ecuador eran tramitadas en la vía verbal sumaria y ésta al generar serios inconvenientes como la tardanza en la administración de justicia y obtención de resoluciones, el legislador vio la necesidad de reformar el Código de Trabajo y así dejar atrás el ineficiente y retardado proceso verbal sumario con el objeto de alcanzar una justicia más ágil.

Fue entonces que se promulgó la Ley Reformativa al Código de Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del año 2003, por medio de ella se introdujo el Procedimiento Oral para los juicios de trabajo y comenzó a regir a partir de julio de 2004.

Estas reformas aluden a algunos principios en los que se basa el proceso oral entre ellos tenemos el de Concentración, Inmediación, Publicidad, Celeridad, Identidad Física del Juez, Contradicción, Adquisición Procesal, Debido Proceso y Libre Convicción.

Por lo expuesto vemos que el proceso oral no es únicamente aquel en el que predomina la palabra hablada sino, donde ésta predomina en conjunción con los principios rectores que son esencia del proceso y estarán presentes en cada una de sus etapas (Cueva Carrión). Así, mediante un sistema de audiencias en las que los debates sean a viva voz y en aplicación de los mencionados principios, el proceso oral cumple debidamente con la finalidad suprema de la justicia, descubriendo la verdad, en un proceso en el que el juez mediante una audiencia pública alcanzará una resolución del conflicto, procurando una justicia pronta y eficaz.

La oralidad como expresa Couture debe entenderse como aquel principio que surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan a viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable (Couture 163)

La oralidad como sistema lo que busca es configurar una garantía procesal que procure una mejor justicia, devolviendo la confianza que con el sistema escrito se estaba perdiendo; con el uso del sistema oral se rinde cuentas directas a la ciudadanía transparentando así la administración de justicia.

El sistema permite que los ciudadanos realicen un control, ejerciendo un rol directo y protagónico, manteniendo un contacto permanente con los procesos y observando la manera en la que estos se desarrollan a través de sus audiencias públicas. En ellas se

puede apreciar la vinculación directa entre las partes procesales y los elementos que obren del juicio hasta alcanzar la solución de la controversia.

La oralidad es una forma de sustanciar el proceso, es decir, la forma en la cual se va a llevar a cabo cada una de las etapas del mismo; el proceso toma un nuevo curso, se vuelve real y dinámico ya que las partes tendrán el protagonismo y serán ellas quienes colaboren para su desarrollo aportando pruebas y demás elementos suficientes para que el Juez pueda alcanzar una resolución para el conflicto que se esté ventilando.

Así el juicio oral laboral se estructura, valga la redundancia, en base a la oralidad, a la palabra hablada como un medio de comunicación entre las partes que intervienen en la casusa, y en un lugar secundario, pero no menos importante, se hace uso de la escritura para documentar determinados actos judiciales, este elemento escrito nunca desaparece, su uso se vuelve limitado pero no se puede prescindir de él. “La oralidad y escritura nunca se contraponen cumplen finalidades diferentes” (Lugo)

Como queda manifestado, el sistema oral y el sistema escrito no se contraponen entre sí, pero se distinguen el uno del otro ya que tanto el sistema oral como el escrito se guían bajo principios y es allí donde encontramos la mayor diferencia entre ellos; cuando en un proceso priman los principios de oralidad, inmediación, concentración, e identidad física del juzgador, estaremos frente a un proceso oral, caso contrario, estaremos hablando de un proceso escrito.

1.1.2 Breve referencia al desarrollo de la oralidad en la administración de justicia

La evolución del hombre y del derecho es gradual; de asociaciones elementales se pasa a sociedades cada vez más complejas en las que obviamente el derecho se despegó de la religión, de la magia del misticismo y pasa a ocupar su lugar como disciplina rectora de la conducta de los hombres y de la solución de conflictos a través de tribunales organizados para este efecto (Casanueva Reguart).

Tanto en las sociedades antiguas como en las modernas siempre ha existido un modelo de vida y formas establecidas para guiar el actuar de las personas con el fin de procurar un orden y armonía social, es así que cada una de ellas fue generando una estructura social, política y jurídica, que se sustentan en normas, que exigen al ser humano la adecuación de su comportamiento, para vivir en comunidad.

Si bien es cierto, estas reglas han permitido una coexistencia más pacífica entre las personas sometidas a ellas, no podemos negar que también existían conflictos, los mismos que, de acuerdo a sus circunstancias sociológicas, han tenido que solucionar. Recordemos que, en un principio, los pueblos primitivos resolvían los conflictos por la fuerza, más tarde la ley del talión, hasta que con el paso del tiempo los hombres empezaron a buscar mecanismos más racionales para resolverlos y, es allí donde, surge el derecho, el que como producto social, evolucionaría con el desarrollo de los pueblos.

Desde entonces, las partes que intervenían en los conflictos, muy independientemente de la solución a la que llegasen, sabían que, dicha solución era la adecuada, ya que estaba de acuerdo con la concepción de orden público y costumbres que en ese momento primaban en la sociedad. Como podemos apreciar, por más rudimentarias que fueran las formas empleadas por la población, todo se realizaba de manera oral pues como bien sabemos la escritura sobrevino mucho después.

En la Sagrada Biblia, el libro de los Reyes nos señala un gran ejemplo en el cual podemos apreciar la oralidad, se trata del conflicto planteado ante el Rey Salomón quien mediante un procedimiento público y oral, como era lo usual en aquel tiempo, escucha a dos mujeres que se hallaban en disputa por la maternidad de un menor. Cuenta una de las mujeres que ambas vivían en una misma casa y que allí dio a luz un niño. A los tres días la otra mujer también dio a luz a un niño, pero que el hijo de esa mujer había muerto ya que una noche ella se habría acostado sobre él; y ella, levantándose en medio de la noche le ha quitado a su hijo mientras dormía y lo ha suplantado por el suyo muerto. Cuando se levantó por la mañana e iba a dar el pecho a su hijo se dio cuenta del niño muerto y mirándolo con cautela supo que ese niño no era suyo. La otra mujer dijo que su hijo era el vivo y que el niño muerto pertenecía a la mujer que inició el relato, así que Salomón ordenó que le trajesen una espada y

que partan al niño vivo en dos para que una mitad le sea entregada a cada una de ellas, pero de inmediato, una de las mujeres de quien era el niño vivo, gritó que le den a la otra el niño, pero vivo, que no lo matase, y fue entonces cuando Salomón dispuso que se le entregue el niño vivo a la mujer que había gritado, pues ella era su verdadera madre (Biblia).

Lo descrito evidencia que el procedimiento de ese pueblo era oral y público, desarrollándose el procedimiento bajo el principio de inmediación y concentración, encontrándose por parte del juzgador una verdadera solución al conflicto de dichas mujeres (Casanueva Reguart).

Estas referencias citadas tienen valor histórico, ya que nos permiten apreciar la forma de administrar justicia en los sistemas primitivos y la manera en la que solucionaban sus controversias, sentando precedentes en cada pueblo que se irán desarrollando, logrando una expresión más elevada al llegar a la civilización romana.

La Ley de las Doce Tabas como la primera compilación de derecho en Roma, codificaron el derecho consuetudinario y se las tuvo como fuente de Derecho Público y Privado. Estas leyes tuvieron que ser interpretadas, para poder ser aplicadas a los casos en concreto y de esta forma solucionar los conflictos, la interpretación estuvo a cargo en un inicio de los pontífices para luego pasar a los pretores y jurisconsultos. La acción procesal era proporcionada por el pretor mediante una formula, a falta de ella no existía derecho correlativo, formalismo de la época.

En este contexto, la oralidad fue utilizada como una forma dinámica para resolver los conflictos entre los ciudadanos y precisamente era en Roma donde el pretor peregrinus arbitraba las controversias incluso, en algunos casos, prescindiendo de la ayuda de un juez o secretario, pues como se decía “era mejor un mal arreglo que un buen pleito” (Narváez)

En Roma se dieron tres etapas que coinciden con las épocas históricas que le son propias a la Monarquía, la República y el Imperio. Durante la Monarquía se desarrolla el sistema de las acciones de la ley o legis actionis, en la República se desenvuelve el proceso formulario y en el Imperio se despliega el proceso

extraordinario; a las dos primeras etapas se las denomina de orden judicial privado u *ordo iudiciorum privatorum* y a la tercera de orden judicial público o extraordinaria *cognitio* (Casanueva Reguart 7-8).

Desde su fundación hasta la creación de la Pretura, primera época romana o era del derecho nacional, el procedimiento civil se realizaba mediante las formas eminentemente orales la *actio* o *iudicium* o *iurgium*; la oralidad también iba acompañada de todos sus principios consecuenciales, como el de la inmediación, entre otros, para que el juez pudiera tener contacto directo con las partes, pues solamente podían comparecer a juicio los que gozaban de capacidad procesal. El proceso era siempre público sea que fuere *in iure* (ante el magistrado) o *in iudicio* (ante el jurado *iudex*), con libre entrada para los ciudadanos romanos excepto los esclavos a quienes se les prohibía la actuación pública.

En la segunda época romana o era del derecho honorario y de gentes, desde la pretura hasta el reinado de Adriano y la tercera época del imperio, se conservaron las mismas características del procedimiento: no formal, oral e *in iudicio*.

Si analizamos individualmente los sistemas del procedimiento civil romano y precisamos sus caracteres, comprobaremos que la forma oral era esencial en ellos, recordando las palabras de Von Mayr quien es citado por Antonio Francoz Rigalt y al respecto dice: “La oralidad, la inmediatividad, la actuación de las partes y la libre apreciación de las pruebas parecen ser desde el primer momento los rasgos fundamentales predominantes de este procedimiento” (Francoz Rigalt 138).

Ahora citaremos a otra fuente histórica de la oralidad, misma que constituye uno de los factores de decadencia del imperio romano por la invasión de los bárbaros, hablamos del derecho germánico y el inicio de la edad media.

Los bárbaros conformaban un pueblo que no tenía sus propias leyes escritas, por lo que, se dice que al invadir el imperio romano se llevaron todas las leyes de éstos para integrarlas a su sistema en virtud de que sus conflictos eran juzgados de acuerdo a las costumbres que sus ancianos habían observado, otorgando la capacidad de juzgar al

pueblo quien nombraba un jefe para que presida y se constituía en Asambleas al aire libre. (Casanueva Reguart)

Con la institución del Rey el proceso se iniciaba con la cita ante el asesor del demandado ante la asamblea, allí se exponía la demanda y se ofrecía testigos para comprobar su honorabilidad, luego con una sentencia que no era vinculante para el demandado quien podía o no conformarse con ella. De no conformarse ofrecería testigos no sobre los hechos, sino sobre su conducta y el juicio quedaría sometido a Dios quien intervendría directamente haciéndolo salir bien de la prueba.

Como podemos apreciar desde el inicio el derecho germánico también encontramos que la manera de solucionar las controversias era por medio de procedimientos públicos y orales, guiados por algunas formalidades para su validez y aplicando tal como solía ser común en el caso de la práctica de pruebas métodos primitivos como el del hierro candente, el duelo, el agua caliente, entre otros.

Con el paso del tiempo, éste como los demás procedimientos evolucionan y es así que dentro del procesalismo germánico nos encontramos con el Dr. Franz Klein y su obra el *Zivilprozessordnung*, ésta, fue aclamada por notables juristas como la máxima expresión de la oralidad, intermediación, concentración publicidad, autoridad judicial y libre apreciación de las pruebas por el Juez; desde entonces, estos principios son la mejor garantía de una justicia ágil. En la época de oro del procesalismo germánico consagraron a la oralidad como la forma ideal del procedimiento judicial (Francoz Rigalt 138).

Dentro de la Edad Media aproximadamente en los siglos XII y XIII se dio el apogeo de la escuela judicialista originada en Bolonia, como ha dicho Chiovenda; Bolonia significa para el derecho procesal lo que Roma para el Derecho Civil. Durante este periodo los judicialistas trabajaron sobre la base del derecho común y también medieval italiano e ítalo-canónico.

Haremos a continuación una breve referencia del derecho canónico en donde la oralidad también jugó un papel muy importante.

La oralidad dentro del procedimiento del derecho canónico se debió gracias a que éstos mantuvieron al latín como lengua lo que permitió que pudieran comprender el derecho romano y conservar la manera de guiar los procesos pero el uso del latín trajo consigo también que como idioma ancestral los procesos se manejaran con discreción e incluso algunos eran secretos; de aquí, la tendencia era utilizar la escritura y el secreto, sobre la oralidad y la publicidad, métodos que permanecieron y fueron fundamentales para la iglesia.

Francisco Chacón Bravo nos habla acerca de este periodo y nos dice que “el derecho canónico regula las relaciones entre la iglesia y los individuos que la integran; posee una jurisdicción propia eclesiástica y tiene tribunales propios de ella” (Casanueva Reguart 11).

El derecho canónico aplicó por lo tanto en un inicio, el procedimiento romano tal como fue concebido en su época, pero con el discurrir del tiempo lo fue modificando creando una especie de sistema mixto en el que también se notaba la influencia de las instituciones germánicas. Este sistema que era aplicado siempre y cuando no contraviniese a las leyes locales y fue denominado como Procedimiento Común.

En la época de la inquisición los juicios secretos jugaron un papel fundamental, ya que así las causas eran juzgadas sin que nadie pueda intervenir en ellas salvo aquellos que, en muchos de los casos eran implicados de forma errada o por el sólo hecho de ser sospechosos de haber hecho una herejía, a ellos la Santa Inquisición les aplicaba crueles métodos para obtener sus declaraciones. El secreto de los juicios permitió que el pueblo no se levante en contra este gobierno injusto que permitía tales atrocidades. Los procesos durante este periodo se tornaron largos que podían llegar a durar meses e incluso años generando desconfianza en la población. (Casanueva Reguart)

Sergio Casanueva cita a Don Miguel S. Macedo quien señala que el procedimiento empleado en este periodo tenía de base prácticas consagradas por la tradición, sin embargo poseía particularidades que es preciso mencionar como la que se usaba el tormento como método de confesión o el hecho que una vez preso el individuo, se lo incomunicaba en lo absoluto prohibiéndose dar noticias a su familia, que no volvía a

saber de él hasta su liberación o hasta su aparición en el auto de fe. Todas las actuaciones eran secretas aún a los absueltos les imponían la obligación de no revelar cosa alguna relativa al proceso; incluso las conferencias entre el procesado y su defensor se habían de celebrar siempre en presencia de un inquisidor (Casanueva Reguart 12).

Podemos concluir que los juicios inquisidores a pesar de haber tenido al secreto como pilar, el uso del Procedimiento Común que llevaba la influencia romana y germánica permitió que se aplique de cierta manera la oralidad de manera interna, cuando se receptaba testimonios por ejemplo o cuando todos se constituían con el objeto de analizar la herejía y la Santa Inquisición por medio del inquisidor daba su veredicto.

La influencia del derecho canónico en los juicios provocó que éstos se conviertan en procesos lentos que estaban a cargo de funcionarios del Estado y se desarrollaban en gran parte de forma escrita dejando de lado la oralidad. Es así que en Italia a mitad del siglo XIII surgen los juicios escritos con procedimientos sumarios y ejecutivos.

El sistema que fue adoptado era el sistema mixto, es decir, aquel en el que coexiste la escritura y la oralidad, pero de acuerdo a su prevalencia estos se clasificaban en dos: el proceso formal, que era esencialmente escrito, y, el sumario que era prácticamente oral en todas sus partes aunque desgraciadamente éste último, quedó reducido al actuar del legislador quien estimó, que se debía restringir un poco este procedimiento, dejándolo únicamente como un dialogo o discusión al final de la Audiencia, previa resolución del conflicto.

De esta manera se guiaba el procedimiento italiano hasta 1919, fecha en la que se dieron una serie de reformas a éste y fue el Presidente de la comisión de reformas al código de procedimiento civil quien en una brillante exposición de motivos indicó, con convicción, que no sería posible cambiar el aparato judicial de ese país sin primero reformar las propias bases del procedimiento expresando que este se debería ajustar a los principios fundamentales de la oralidad para darle al proceso italiano una nueva vida.

Con la Revolución Francesa y la codificación napoleónica surgió el Code de Procédure, con él, la tendencia de utilizar la escritura y el secreto, sobre la oralidad y la publicidad, fue cambiando y se dio un mayor equilibrio entre estas formas procesales.

A partir de la Revolución, junto con la corriente codificadora francesa surgen los Estados modernos de derecho con el objeto de frenar todos los abusos y arbitrariedades que el pueblo venía padeciendo y así garantizar los derechos a todos los individuos.

Las leyes extranjeras anteriores a la codificación del Code de Procédure Civile tendían a un actuar de modo integral en la oralidad siguiendo las ideas procesales de las corrientes precedentes tales como la romana, la canónica, etc.; pero éste Code a pesar de haber llevado a Francia a la vanguardia y haber sufrido varias reformas nunca adoptó una forma precisa para la implementación de la oralidad como sistema, quedando establecido que el procedimiento francés será público y reconociendo en forma general el carácter oral del proceso.

Del Code recordamos las palabras de Rene Rapiot quien es citado por Antonio Francoz Rigalt y dice: “El procedimiento francés es oral. Eso quiere decir que la mayor parte de los actos son realizados en la Audiencia; que la parte del procedimiento que tiene de hecho la influencia preponderante sobre la opinión del juez y el resultado litigio, es la que consiste en los debates orales llamados alegatos, plaidoiries; y que han suprimido o tornado facultativos los escritos, que no parecen tener una utilidad práctica cierta” (Francoz Rigalt 27).

El Code de Procédure Civile francés causó una reacción a favor del procedimiento oral y fue una corriente muy utilizada dentro del procesalismo en general. Las dos obras más importantes luego de la francesa son el Código de Procedimiento Civil de Hannover de 1850 y el Código Alemán, Civiles Procesos de 1877. En Francia se consagró la oralidad y la publicidad en el código de procedimiento que entró en vigor el 1 de enero de 1807 (Casanueva Reguart 14).

La oralidad como pudimos apreciar ha estado presente en cada periodo de la historia, el procedimiento romano ya la establecía siguiendo por las distintas épocas en las que fue adoptada por los países Europeos hasta llegar a nuestro continente en donde, gracias a su influencia, los países iberoamericanos especialmente dentro de sus sistemas procesales la establecieron de manera sencilla, mediante juicios públicos para así eliminar todo tipo de falseamiento a la verdad, sin agregarle muchas solemnidades, volviéndolo más ágil.

América tiene la gloria, a través de la Constitución de Querétaro en México, en el año de 1917, de ser el continente donde surgió el denominado constitucionalismo social. En el caso ecuatoriano fue nuestra décima tercera Constitución, la de 1929, la que por primera vez proclamó en su texto normas de carácter social y laboral.

Monseñor Larrea Holguín afirma que una de las glorias más puras de nuestra historia consiste en el progresivo afianzamiento de los derechos humanos en los textos constitucionales (Castro Patiño).

En el Ecuador, todo sistema procesal parte de la norma constitucional, y debido a los avances suscitados en el mundo y América Latina, hemos tenido que modificarla, implantando en ella ciertos principios para pasar del único sistema existente para resolver los procesos judiciales, como lo era el sistema escrito, a uno verbal u oral, reformando así nuestra administración de justicia pero, sin dejar de lado completamente la escritura.

A continuación una breve reseña histórica de la implementación de la oralidad en nuestro sistema procesal:

La Constitución de 1945 incorpora por primera vez la oralidad dentro del sistema procesal ecuatoriano y en su artículo 93 manifestó: “Las leyes procesales propenderán a la simplificación y eficacia de los trámites, adoptando en lo posible el sistema verbal, e impedirán el sacrificio de la justicia por sólo las formalidades legales” (R. Oficial, Constitución de la República del Ecuador) norma que vuelve a ser citada en la Constitución de 1967, en su artículo 200, con similar texto.

La evolución en nuestro constitucionalismo dio un paso trascendental en la Constitución de 1998 y declaró al Ecuador como un Estado social de derecho y continuando con el legado de las constituciones descritas en su Art. 194 establece el sistema oral y al respecto dice: “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, inmediación” (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador). En esta Constitución a diferencia de las anteriores ya no utiliza la frase “en lo posible” como solía decir el texto de los primeros artículos referentes a la aplicación del sistema verbal u oral dentro de las leyes procesales, en esta ya con precisión se establece que la sustanciación de las causas será en base a este nuevo sistema y a más de esto ya menciona ciertos principios.

Finalmente, el numeral 6 del Art. 168 de la Constitución de la República del Ecuador del 2008, determina que: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: (...) 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo” (Oficial, Constitución de la República del Ecuador). Con lo que queda sentado, que desde hace ya varios años en nuestro país la oralidad también forma parte importante de nuestro sistema procesal.

La evolución del derecho laboral en nuestro país, nos permite establecer la dimensión jurídica que la reforma en el proceso laboral, con la implementación de la oralidad en los juicios de trabajo, representa. Las leyes que crean el procedimiento oral en materia laboral, están sin duda entre las más importantes innovaciones en nuestro derecho laboral.

1.2 Análisis del procedimiento oral en la Legislación comparada

En el presente estudio analizaremos las legislaciones de Chile, Colombia y Venezuela por el desarrollo que han tenido, y en muchas áreas del derecho han sido fuente ilustrativa para nuestra legislación.

1.2.1 Chile

Chile buscó modernizar su sistema judicial por medio de una reforma, con ella superarían los vicios que se habían consolidado en los sistemas anteriores de justicia ordinaria, que eran escriturados, demasiado formalistas y sobre todo tardíos. Esta realidad generó desmotivación en su uso a más de la tardanza en hacer efectivos los derechos que habían sido o se creían vulnerados de la relación laboral en conflicto.

Con la reforma procesal laboral se pretendió brindar un mayor y mejor acceso a la justicia, agilizando los juicios y sobre todo se busca garantizar la tutela efectiva.

El 6 y 7 de Diciembre de 2001 el Foro para la Reforma de la Justicia Laboral sentó sus primeras bases considerando imprescindible una reforma orgánica que aumentare el número de órganos especializados y crease tribunales especializados.

La base más importante que se propuso fue la creación de un proceso oral concentrado y la especialización de la segunda instancia.

El mensaje del Presidente de la República sobre el proyecto de ley de la reforma a la justicia chilena indico: “Siguiendo los criterios y normas de los tribunales penales y de familia se propone reorganizar la administración de justicia laboral y previsional racionalizando las funciones de sus actores, perfeccionando la función pública y maximizando el gasto en el sector de la justicia. El diseño que se propone sigue las características de los nuevos tribunales, profesionaliza y descentraliza la gestión administrativa de los juzgados y libera al juez de dichas labores, permitiéndolo concentrarse solo en labores jurisdiccionales” (Ruiz Tagle).

En este proceso de reorganización de la justicia laboral chilena, se dictaron nuevas normas que a continuación detallo: la Ley 20.022 en la que se crean los Juzgados Laborales y los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional; la Ley 20.023 que modificó el Código de Trabajo y el sistema de ejecución de los títulos ejecutivos; la ley 20.087 que sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el libro V del Código de Trabajo; y la ley 20.164 que propuso el nuevo procedimiento laboral. (Delgado Castro)

El artículo 425 de la ley 20.087 (Chile) establece los principios de intermediación, impulso procesal, buena fe, bilateralidad de la audiencia, gratuidad, etc.; éstos son los que han de guiar el proceso laboral chileno y a su vez, determina que los procedimientos de trabajo serán orales, públicos y concentrados.

Los principios formativos del nuevo juicio laboral ordinario buscan alcanzar una justicia rápida que resguarde los derechos mediante juicios públicos, ágiles y transparentes brindando así seguridad jurídica.

La oralidad es la base de este nuevo sistema, su pilar fundamental y fundamento para la consecución de otros principios.

La oralidad implica que la mayoría de los actos procesales deben ajustarse a la expresión oral salvo excepciones que están debidamente contempladas en la ley conforme lo dispone el artículo 425 del Código de trabajo. (Oficial, Código del Trabajo de Chile)

El trámite se llevara a cabo a partir de una demanda que será calificada a través de un examen de admisibilidad que será realizado por el juez. La contestación a la demanda se realizara por escrito con mínimo 5 días de antelación a la Audiencia preparatoria, también puede existir una demanda reconvenzional.

Dentro de este trámite conforme el Art. 450 del Código de Trabajo existen dos Audiencias, la preparatoria y la de juicio. (Oficial, Código del Trabajo de Chile)

La Audiencia Preparatoria inicia haciendo referencia a los contenidos tanto de la demanda como de la contestación, en caso de existir reconvencción también se hará referencia a ella y demás excepciones que se hayan propuesto, una vez determinada la controversia el juez llamara a las partes a conciliación con el objeto de llegar a algún acuerdo, y de no existir tal o de existir un acuerdo parcial, se receptara la prueba y se calificará la pertinencia de la misma, concluyendo con ello esta audiencia. Para constancia, se levantara un acta que contenga el lugar, fecha de la

diligencia, Tribunal ante quien se desarrolló, quienes fueron los comparecientes y cuál fue la resolución.

El juez en un plazo no inferior a treinta días, señalará el día y hora para que se lleve a cabo la Audiencia de Juicio, en la que, se pretende verificar todos los hechos declarados en la audiencia previa, la prueba se desarrollará en forma oral, el juez podrá participar de forma activa, estando facultado para realizar preguntas, solicitar aclaraciones, declarar impertinencias y así formar un criterio en base a lo actuado, y dictar una sentencia ya sea al momento mismo de la audiencia o luego de cinco días contados desde el finalizo ésta.

El juez como vemos en este el juicio laboral toma un papel protagónico y activo; a más del contacto directo que mantiene con las partes, podrá receptar nuevos hechos que no se hayan hecho constar tanto en la demanda como en la contestación -que como hemos indicado, son por escrito-, se convierte en un garante de la actividad procesal y velará por que se cumplan cada una de sus etapas en aplicación de los principios dispuestos en la ley.

Otro de los principios del procedimiento que acompaña a la oralidad es el de la publicidad, como forma de garantizar la transparencia de los procesos, permitiendo que todos los ciudadanos puedan tener acceso a ellos, devolviéndoles la confianza en la administración de justicia y convirtiéndolos en observadores críticos del mismo.

El Art. 425 de la Ley 20.087 (Chile) nos habla también del principio de concentración, que busca optimizar tiempos, realizando todas las actuaciones en dos momentos que serían la audiencia preparatoria y la de juicio, se anularían así, todas aquellas diligencias que se realizaban por separado y dilataban el proceso. A su vez, el principio permite al juez tener un mejor conocimiento de la causa, ya que es él quien está receptando a tiempo real todo, lo que conlleva a obtener mejores resoluciones.

Al mencionado principio ligaremos también la inmediación como parte imprescindible del derecho procesal moderno que exige un mayor contacto del

órgano jurisdiccional con el material fáctico y las partes que intervienen en el proceso.

El Art. 427 del Código de Trabajo (Oficial, Código del Trabajo de Chile), establece la obligatoriedad de la presencia del juez; a partir de esta reforma el papel del juez se intensifica hasta convertirlo en actor protagónico, de modo que su apreciación personal sea mucho más activa y evidente. (Delgado Castro)

Por la naturaleza de las relaciones tuteladas en la justicia de trabajo lo que se busca es obtener una solución rápida mediante la pronta actuación de la administración de justicia por ello está también consagrado el principio de celeridad y finalmente nos encontramos con el principio de buena fe como principio general del derecho, la gratuidad etc.

1.2.2 Colombia

En el caso colombiano al regularse por primera vez el contrato de trabajo, la Ley 10 de 1934, en su Art. 18 dispuso que mientras se estableciese una jurisdicción especial para la solución de los conflictos de trabajo, dichas “controversias se tramitarían por el procedimiento verbal” de que trataba el Código Judicial (Art. 1208 y ss.) (Ochoa Moreno)

Al instaurar en Colombia el procedimiento oral en los juicios de trabajo, lo que se pretendía era que éstos se vuelvan breves, sin embargo, la práctica demostró que aquello no era más que una ilusión y los hechos comprobaron que los juicios verbales estaban sujetos a ciertas disposiciones del Código de Procedimiento Civil, lo que implicaba demoras en el desarrollo del proceso, mismas que, por su naturaleza se suponía sería ágil, contribuyendo a una administración de justicia expedita, asequible económicamente y rápida.

La reforma constitucional de 1940 mediante Acto Legislativo número Uno, estableció en su artículo primero: “La ley creará la jurisdicción especial de trabajo y determinará su organización” (Salazar 52). Esta disposición fue ratificada por el Acto

Legislativo Uno de 1945, que en su Art. 69 decía: “La ley establecerá y organizará la jurisdicción del trabajo y podrá crear tribunales de comercio” (Serrano 12)

Después del “Golpe de Pasto” al expedirse la gran reforma laboral de López Pumarejo de 1944 en su Art. 47 se dispuso que el proceso laboral debiera ser oral con inmediación en la práctica de pruebas, con decisiones concentradas y oralidad, resumida en alegaciones.

El Decreto Ejecutivo 2350 del 30 de septiembre de 1944 se constituye como una norma base del derecho laboral colombiano, en este decreto se organizó la jurisdicción en materia laboral creando el Tribunal Municipal de trabajo; era en este Tribunal donde se emitía el fallo en primera instancia sobre las controversias laborales. El Tribunal Seccional del Trabajo que conocía sobre determinados negocios y era de una sola instancia y finalmente el Tribunal supremo del Trabajo, que conocía recursos de casación y revisión. Este decreto también estableció reglas de funcionamiento en materia adjetiva laboral; así, disponía que el proceso debía ser oral, los tribunales debían ser conciliadores y las pruebas se debían recibir en audiencias. (Páez Benalcázar)

En 1946 se expide el Código Procesal de Trabajo (Decreto 969/46) que recoge el proyecto ANDRADE-MUJICA. Este Código tuvo una vida muy corta y fue suspendido por el Consejo de Estado en este mismo año y sirvió de base inmediata para el Decreto 2158 de 1948.

El Decreto 2158 de 1948 introduce el nuevo Código de Procedimiento Laboral, tras varios intentos por reglamentar el procedimiento en materia de trabajo en Colombia. Este nuevo cuerpo legal establece a la oralidad como principio indispensable para dirimir los conflictos laborales e intenta también evitar todas las tardanzas que el procedimiento escrito acarrearaba. El principio oral “da claridad y agilidad a la actuación procesal” (Serrano 24).

También se introducen en éste, el principio inquisitivo e inmediación, con ellos se procura evitar que se escondan las pruebas y garantizar una sentencia justa en virtud de que el juez ha participado activamente de todas las etapas de juicio y se ha

relacionado tanto con las partes que intervienen en él como con los elementos procesales logrando tener un amplio conocimiento de lo sucedido para intentar una justa solución.

El Código de 1948 por lo tanto, se puede decir fue un Código revolucionario para su época; de allí, que durante aproximadamente 20 años no se lo intentó sustituir o modificar.

En 1999 el gobierno nacional colombiano integró una comisión con el fin de actualizar el Código Procesal del Trabajo y entre sus objetivos primordiales tenía la simplificación y celeridad de los procesos a través de la implementación de la oralidad como sistema. Además, el Ministro fue claro al decirle a ésta comisión que no habían recursos económicos para la creación de nuevos despachos, medios técnicos, ni para crear una legislación especializada para la seguridad social. (Moreno Ochoa 20)

Colombia conformó una Comisión redactora del Código General del Proceso con el objeto de unificar las normas adjetivas, es así que el Código de Procedimiento Laboral y de la Seguridad Social del 24 de junio de 1945 sigue vigente en virtud de que se ha ido reformando por la ley 712 de 2001, que fue una reforma parcial pero de fondo, siguiendo a la legislación española en lo referente a la incorporación de los procesos de seguridad social al Código de Procedimiento Laboral.

El Código colombiano, desde su codificación de 1948 ha dado importancia al principio de la oralidad, sin embargo, la Comisión aún debate sobre la pertinencia o no de un Código General de Proceso tomando como ejemplo el caso de Uruguay en el que no tuvo mucho éxito.

La Comisión a pesar de que elabora un Código General del Proceso que pone énfasis en lo civil, toma en cuenta la opinión de los laboristas colombianos respecto a la diferenciación de los principios del proceso general y los caracteres del derecho procesal laboral. (Páez Benalcázar 44)

Con motivo de la expedición de la Ley 1149-2007 se revive e impulsa la realización plena de la oralidad como característica del proceso laboral colombiano que data desde sus orígenes. El Código de Procedimiento oral adoptado en 1948 ya traía entre sus ordenamientos que las actuaciones se desarrollarían de forma oral mediante audiencias públicas; éste método fue incorporado a la Ley 712-2001, como mecanismo modular para hacer viable una pronta y cumplida justicia dejando atrás el viejo adagio de que “Justicia retardada es justicia denegada” (Blanco Rivera)

El Dr. Ricardo Zopó dice: “(...) la oralidad es, en últimas, el resultado de la concurrencia de la inmediación y la concentración (...) la oralidad, más que un problema de expresión, es una forma de cumplimiento de los actos procesales. Por lo tanto, el proceso por audiencias no se contrapone al de oralidad, más bien se nutre de él, pero sin ser excluyente”. (Páez Benalcázar 45)

Si bien es cierto, desde 1948 se viene diciendo que el proceso laboral deberá ser “predominantemente oral”, el código colombiano también establece que algunas actuaciones o piezas procesales deberán tener la forma escrita como por ejemplo la demanda y su contestación.

A principios del año 2008 entró en vigencia la reforma y fue entonces, cuando el Consejo Superior de la Judicatura impulsó la creación y/o adaptación de nuevos despachos judiciales especializados en el área del trabajo con el objeto de descongestionar el sistema y la acumulación de procesos laborales.

La creación de los juzgados obtuvo resultados muy positivos en la administración de justicia colombiana y sirvieron como escuelas de capacitación laboral para todos los jueces y funcionarios del país.

Finalmente, el proceso laboral colombiano se desarrolla mediante dos audiencias: la primera es una audiencia de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; y la otra de trámite y juzgamiento. (Blanco Rivera)

1.2.3 Venezuela

En Venezuela así como en los otros países latinoamericanos la evolución del derecho ha sido paulatina. El procedimiento oral se estableció como un punto dentro de la reforma del Código de Procedimiento Civil de 1986, dentro de los Procedimientos especiales contenciosos, pero no se implementó porque el Ejecutivo Nacional no dio su autorización para luego ser implementado en otras leyes en las que tendría aplicación de manera específica en los casos dispuestos para este trámite.

Se puede decir que el desarrollo del derecho procesal laboral en este país ha ido mejorando, pues antiguamente, no se podía decir que existía una rama autónoma y especializada que garantizara los derechos establecidos en la Constitución bolivariana a favor del trabajador, sino más bien, de que existía un proceso laboral pero éste desgraciadamente, en vez de favorecer estos derechos se caracterizaba por ser excesivamente escrito, lento, oneroso, formalista, etc.; ahora, las leyes favorecen la implementación de principios.

La Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Trabajo hasta el año 2003 mostraba ciertos rasgos de oralidad en su texto, en ella se establece por primera vez el procedimiento especializado laboral ya que antes este era guiado por las normas del procedimiento civil.

La Constitución Bolivariana de 1999 en su disposición transitoria cuarta numeral cuatro dispone: “Una ley orgánica procesal del trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en esta Constitución y en las leyes. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estará orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez en el proceso.” (R. Oficial, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela)

En esta Constitución, se inspira la Ley Orgánica Procesal Laboral de Venezuela, que surge el 22 de agosto de 2002 e implementa en su texto a la oralidad como uno de los principios fundamentales, la gratuidad, concentración, publicidad, la solución alternativa de conflictos entre otros.

Con la nueva ley la negociación se convierte en algo vital en el proceso, rompiendo con los paradigmas que como abogados se suele tener, en el que vemos a las partes como adversarios y no como negociadores, que puedan llegar a dar solución al conflicto, procurando una justicia rápida y eficaz.

El Art. 3 de esta ley determina que “El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.” (R. Oficial, Ley Orgánica Procesal del Trabajo)

Este artículo de la Ley, sigue la tendencia casi universal de convertir al nuevo proceso laboral en un proceso breve, de ágil solución, sin muchos formalismos en sustitución del proceso escrito que como ya se ha descrito se caracterizaba por su lentitud y por generar malestar a la población por la despreocupación de los funcionarios judiciales al momento de administrar justicia.

El procedimiento oral se desarrolla en dos audiencias: la Audiencia preliminar y la de Juicio, ambas con jueces distintos y unipersonales.

La audiencia preliminar es clave, ella, inicia el proceso oral y tiene como objetivo evitar llegar a juicio ya que en ella se recurrirá a los métodos alternativos para la solución conflictos, procurando llegar a un arreglo judicial a través de la función conciliadora del juez que preside la Audiencia. Los objetivos son analizar la importancia de la mediación del juez especializado para obtener el fin del litigio o por lo menos reducción del mismo. (Pineda Ocando)

La audiencia de juicio es el elemento central del proceso laboral y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes. En esta misma audiencia serán evacuadas de forma oral las pruebas, los testigos, expertos y demás diligencias pertinentes; al final de este debate el juez pronunciará sentencia, misma que será reducida a escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes (Páez Benalcázar 51); en consecuencia, en el sistema venezolano, es en la audiencia de juicio cuando se hace efectivo el principio de inmediación, pues la audiencia preliminar principalmente tiene como objetivo la conciliación de las partes.

Finalmente y como el caso venezolano no es la excepción, el principio de oralidad también está estrechamente vinculado con otros principios con los que logra su eficacia entre ellos tenemos la gratuidad, inmediatez, celeridad, concentración etc.

1.3 Ley Reformatoria al Código de Trabajo en la que se establece el procedimiento oral en los juicios laborales y sus características

1.3.1 Implementación del procedimiento oral en materia laboral

El Congreso Nacional del Ecuador mediante la Ley No. 2003-13 publicada en el Registro Oficial No. 146 del miércoles 13 de Agosto de 2003, expide la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual establece el Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, en cuyo Art. 1 dispone que: “Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral”.

A continuación del Art. 584 del Código de Trabajo, el legislador añade 11 artículos innumerados, donde desarrolla el procedimiento del juicio oral y lo divide en dos partes: la Audiencia Preliminar de Conciliación, en donde se dará la solicitud y práctica de pruebas junto con la reconvención y luego prevé la Audiencia Definitiva. (Romero Galarza)

1.3.1.1 Proceso de promulgación de la ley

En el caso que nos ocupa, el procedimiento de aprobación que siguió el proyecto de Ley 2003-13 fue distinto al establecido en la actualidad, por cuanto se lo tramitó bajo las disposiciones de la Constitución de 1998.

En palabras del Dr. Andrés Páez Benalcázar y con la guía del texto Constitucional de 1998, la descripción del proceso que siguió la Ley 2003-13 fue el que a continuación describo.

El Capítulo 5, De las Leyes, Sección Segunda, De la iniciativa, disponía en el Art. 144 de la Constitución de 1998, que: “La iniciativa para la presentación de un proyecto de ley corresponderá: 1. A los diputados, con el apoyo de un bloque

legislativo o de diez legisladores. 2. Al Presidente de la República. 3. A la Corte Suprema de Justicia. 4. A la Comisión de Legislación y Codificación” (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador).

El mismo texto constitucional establecía en su Art. 148 que los proyectos de ley debían referirse a una sola materia y será presentado al presidente del Congreso con la correspondiente exposición de motivos. Si el proyecto no reuniera estos requisitos no será tramitado.

Atendiendo al mencionado artículo para la presentación de éste, se realizó una exposición de motivos que fue denominada “Consideraciones previas”, en cuyo texto se sentó lo siguiente: “En mi calidad de diputado por la provincia de Pichincha y Presidente de la Comisión de lo Laboral y Social, y con el auspicio del Bloque Legislativo de la Izquierda Democrática, presenté el Proyecto de Ley Reformatoria al Art. 584 del Código de Trabajo, mediante el cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, signado con el número 24-047 a fin de que se otorgue el trámite constitucional-legal correspondiente. La Comisión Especializada Permanente de lo Laboral y Social en sesiones de los días 23 de abril y 6 de mayo de 2003 conoció y analizó el Proyecto de Ley Reformatoria al Código de Trabajo”. (Páez Benalcázar 148)

Con este texto se presentó ante el Presidente del Congreso el proyecto de Ley Reformatoria para dar inicio a su trámite. A la recepción de este texto conforme lo estableció el artículo 150 *Ibídem*, el presidente del Congreso dentro de los ocho días subsiguientes, lo distribuiría entre los diputados y difundiría públicamente mediante un extracto. Realizadas estas diligencias, el proyecto sería enviado a la comisión especializada que corresponda, misma que en el plazo de veinte días desde su recepción debía dar inicio al trámite requerido para su conocimiento.

Cualquier organización o ciudadano que creyese tener interés en la aprobación del proyecto de ley, o que considerase que sus derechos pudieron haber sido afectados por su expedición, podía acudir ante la comisión y exponer los puntos de vista que consideraba convenientes acerca del mismo.

Una vez analizado el texto, la comisión debía redactar un informe que sería presentado ante el Congreso para un primer debate durante el cual, se podían presentar todas las observaciones que se creían pertinentes. Finalizado este primer debate el texto a consideración volvía a la comisión para que sea ésta quien realice un nuevo informe con todas las observaciones planteadas y dentro del tiempo que otorgaba la ley llame a un segundo debate para su discusión conforme el Art. 151 (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador)

En conformidad con lo descrito en el párrafo precedente, el primer debate se llevó a cabo en la sesión matutina ordinaria del 21 de mayo de 2003; en él, se destacó que lo que busca esta reforma es que: “La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se lleve a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con el principio dispositivo, de concentración e inmediación.” Artículo 194 de la Constitución de la República de 1998. (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador) Y, atendiendo al espíritu de la oralidad, estos juicios serían más cortos con una duración aproximada de 90 días.

También se presentaron dentro de éste primer debate varias observaciones por parte de los legisladores, que fueron puestas a conocimiento de la comisión para su aprobación.

Entre las más destacadas están las que enumeraré a continuación:

1. En caso de inasistencia de una de las partes a las audiencias, se tomará en cuenta este hecho para el pago de las costas judiciales.
2. Se debe unir la calificación de la demanda con la citación al demandado.
3. La Comisión estimó necesario agregar un inciso que prevea la citación por la prensa, constante en el artículo. 82 del Código de Procedimiento Civil que dice: “A personas cuya individualidad o residencia sea imposible determinar se citará por tres publicaciones que se harán, cada una de ellas en fecha distinta, en un periódico de amplia circulación del lugar; de no haberlo, se harán en un periódico de la capital de la provincia, asimismo de amplia circulación; y si tampoco allí lo hubiere, en uno de amplia circulación nacional, que el juez señale. La publicación contendrá un extracto de la demanda o solicitud pertinente, y de la providencia respectiva. La afirmación

de que es imposible determinar la individualidad o residencia de quien deba ser citado, la hará el solicitante bajo juramento sin el cumplimiento de cuyo requisito, el juez no admitirá la solicitud. Cuando deba citarse a herederos, a los conocidos se citará personalmente o por boleta y a los desconocidos o cuya residencia fuere imposible determinar, en la forma prevista por los incisos precedentes. Los citados que no comparecieren veinte días después de la última publicación, podrán ser considerados o declarados rebeldes”.

4. El proyecto debe prever una sanción para los Ministros de la Corte Suprema cuando no despachen las causas.

En sesión del 17 de junio de 2003, la Comisión de lo Laboral y Social, se instauró para conocer y analizar las observaciones presentadas por los legisladores del Pleno del H. Congreso Nacional. En consecuencia, de conformidad con el Art. 92 del Reglamento Interno de la Función Legislativa que señala: “Los informes de las comisiones especializadas permanentes se referirán obligatoriamente tanto a la constitucionalidad como a la conveniencia de los proyectos de leyes, decretos o asuntos sometidos a su estudio, expresando las observaciones síntesis de los criterios y la convivencia de los proyectos de leyes, decretos o asuntos sometidos a su estudio, expresando las observaciones que juzguen necesario introducir y síntesis de los criterios y las impugnaciones o enmiendas planeadas por los legisladores”. (Congreso Nacional)

De esta forma se emitió el informe para el segundo debate, siendo las principales observaciones las siguientes:

1. Cambio de denominación de audiencia de juzgamiento por audiencia definitiva o interlocutoria. Observación aprobada e incorporada al proyecto como Audiencia definitiva.
2. Se propuso que en texto del artículo 8 que se refería únicamente al Consejo Nacional de la Judicatura se incluya al Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos para que realicen programas de difusión de contenidos de esta ley y de programas de capacitación a funcionarios judiciales encargados para aplicar la misma. Observación aceptada como pertinente e incorporada al proyecto.

3. Se sugirió una disposición transitoria especificando que en los cantones donde no exista juez laboral, asuma esa competencia el juez civil. Observación considerada pertinente por estar acorde con el Art. 68 de la Ley Orgánica de la Función Judicial que decía: “En cada provincia habrá el número de jueces de lo civil que determine la Corte Suprema. Los jueces de lo civil conocerán en primera instancia de las causas civiles o comerciales y en los cantones en donde no hubieren jueces del trabajo o de inquilinato, o éstos se hallaren impedidos de intervenir, también conocerán de los asuntos correspondientes a dichos jueces de conformidad con las reglas de subrogación, sin perjuicio de la competencia provincial del juez de trabajo. De las resoluciones de los jueces de lo civil podrá apelarse, en los casos permitidos por la ley, para ante la corte superior”. (Oficial, Ley Orgánica de la Función Judicial)
4. Se mencionó que se delegara al Consejo Nacional de la Judicatura las tareas de capacitación y entrenamiento de los juzgadores y funcionarios judiciales en vez, de la Corte Suprema de Justicia.

Continuando con este proceso legislativo el artículo 152 de la Constitución de 1998 establecía que, en el segundo debate, el proyecto sería aprobado, modificado o negado por el voto de la mayoría de los diputados concurrentes a la sesión, salvo en el caso de las leyes orgánicas.

Por ello, en fecha 2 de julio de 2003 se realizó el segundo debate, previo a su inicio, se presentó y puso en conocimiento de los legisladores el informe presentado por la comisión para el mismo.

Iniciado este segundo debate, se presentaron las observaciones y se dio la votación de los artículos que no fueron sometidos a ninguna impugnación, mismos que fueron aprobados por setenta y cuatro votos. Se prosiguió con el análisis de los artículos que sí fueron impugnados y posteriormente aprobados con las observaciones sugeridas.

Aprobado el proyecto, se pasó a las reconsideraciones artículo por artículo entre las principales tenemos:

1. Reconsideración al Art. 2, innumerado 1, puesto que éste artículo fue aprobado con una añadidura después de la parte que dice "...una vez de que se llega a un acuerdo en la audiencia de conciliación, quedaría éste aprobado mediante sentencia que cause ejecutoria", a continuación señaló "siempre y cuando haya allanamiento total del demandado". Pero el allanamiento implicaría que el demandado, en este caso, el empleador, acepta todos los requerimientos del trabajador, absolutamente todos, y sólo en ese caso habría sentencia ejecutoriada. Para evitar eso y procurar que las partes lleguen a un acuerdo durante esta audiencia y tener la flexibilidad suficiente y ofrecer esa flexibilidad a los litigantes, se reconsideró este artículo, cambiando la palabra "allanamiento" por "acuerdo", de modo que las partes puedan llegar a un avenimiento sin que necesariamente eso implique aceptación de todo lo que se reclame en la demanda.
2. Reconsideración del Art. 2, innumerado 9, puesto que éste artículo fue aprobado con una añadidura que dice "en caso de que se solicitare al Juez o Tribunal ampliación o aclaración aquella deberá ser despachada en el término de 3 días", empero omitió incluir las multas a los jueces que así no lo hagan, obligándolos a despachar; por ello se sugirió el siguiente texto "de no hacérselo, se multará al juez de la causa, con la misma multa señalada en el artículo innumerado inmediato anterior que es 2.5% de la remuneración mensual de un juez, por cada día de retraso"
3. Reconsideración del Art. 7 consistente en agregar un segundo inciso con el siguiente texto: "las costas judiciales y los honorarios de la defensa al trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador".

Al no haber otra reconsideración, el proyecto fue aprobado.

La Constitución, en su Art. 153 disponía que al ser aprobado un proyecto debía ser enviado inmediatamente al Presidente de la República para que sea él, quien lo sancione u objete. De no existir sanciones u objeciones el tiempo señalado para su publicación en el Registro Oficial era de diez días. (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador)

El 16 de julio de 2003, mediante oficio N. T.505-SJ-2003-1240, el Presidente de la República objetó la ley en 14 puntos específicos, dando lugar a un veto parcial. A continuación se detallan los puntos principales:

1. En el inciso primero del primer artículo innumerado del Art. 2 del proyecto aprobado, después de las palabras “término de”, se agregó en lugar de “diez días”, “quince días”; con la finalidad de que el demandado tenga tiempo suficiente para preparar su defensa.
2. En el mismo inciso, después de las palabras “causará ejecutoria” se suprimió la frase “siempre y cuando haya acuerdo total del demandado”
3. Al final del primer inciso del primer artículo innumerado del Art. 2 del proyecto, se añadió una frase que diga “Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación en forma escrita.”

La inclusión de este párrafo evitará que la contestación de la demanda oral demore la diligencia, dificulte una conciliación y que el texto de la misma sea susceptible de errores en el momento de la transcripción, lo que afectaría el derecho del demandado frente a la actuación del juez cuando le toque resolver la causa.

4. En el segundo inciso del primer artículo innumerado del Art. 2 del proyecto, después de la palabra “retardo”, se suprimió la siguiente frase “bajo la responsabilidad administrativa de su inmediato superior”. Luego de las palabras “fuerza mayor”, agréguese “o caso fortuito debidamente justificado”. En el mismo inciso sustitúyase la palabra “separado” por “destituido”
5. En el primer inciso del artículo sexto innumerado del Art. 2 del proyecto, a continuación de la frase “Sala de Audiencias”, se agregó una que diga “las partes podrán preguntar a los testigos”; así mismo, en el inciso segundo del artículo señalado, a continuación de la palabra “sentencia” se agregó una que diga “para la fijación de las costas”. Respecto de las preguntas a los testigos, es necesario que se las efectúe con la finalidad de permitir el derecho de defensa y contradicción en materia de declaraciones testimoniales.
6. En el artículo séptimo innumerado del Art. 2 del proyecto, a continuación de la palabra “transcripciones” se agregó la frase “así como de otros medios magnéticos”

7. Al final del Art. 3 del proyecto aprobado, se incluyó una frase que diga “Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los tra----bajadores, éstos deberán acreditar su personería”. Esta inclusión, es importante, ya que la falta de ésta precisión jurídica ha llevado a que de manera ilegal se disuelvan organizaciones sindicales, atendiendo a demandas incoadas por personas que no fueron las constituyentes de las mismas, y que por tal razón no tenían derecho a pedir tal disolución o suspensión, como lo han hecho algunos empresarios, avocando a que el país sea denunciado a la OIT, con las consecuencias predecibles.

El miércoles 23 de julio de 2003, la Comisión de lo Laboral y Social, analizó la objeción parcial, en sesión extraordinaria, y mediante oficio signado con el N. 439-CLS-CN-03-RL comunicó al Presidente del H. Congreso Nacional su decisión bajo los siguientes considerandos:

- En la PRIMERA observación consideró pertinente cambiar el término “diez” por “quince” con el objeto de que el demandado tenga tiempo suficiente para preparar su defensa y no se pueda alegar faltas al debido proceso.
- En la SEGUNDA observación que sugiere suprimir la frase “siempre y cuando haya acuerdo total del demandado”, fue aceptada por considerarla procedente, por lo que el acuerdo exige la concurrencia de dos o más voluntades y en el texto remitido por el Ejecutivo sólo se refería al demandado.
- En la TERCERA observación planteó incluir la frase “sin perjuicio de su exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación en forma escrita”. Se consideró pertinente porque así se salvaguarda el derecho a la defensa.
- En la CUARTA observación que eliminó la frase “bajo la responsabilidad administrativa de su inmediato superior”, se agrega “o caso fortuito debidamente justificados” y se sustituye la palabra “destituido” por “separado”.
- En la QUINTA observación se incluyó la frase “las partes podrán repreguntar a los testigos”, pues se la consideró apropiada puesto que si bien se reforma el Art. 599 del

Código del trabajo (Art. 5 de la Ley aprobada por el H. Congreso Nacional.) relativa al número de preguntas, la observación propuesta permite consagrar de manera explícita el derecho a preguntar.

En la SEXTA observación se agregó la frase “así como de otros medios magnéticos”, fue procedente porque actualmente permite la utilización de estos medios y de otros que pudiesen crearse posteriormente para la conservación de las piezas procesales.

En la SEPTIMA observación se agregó la frase “si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores, éstos deberán acreditar su personería”, mismas que, se acogen a las consideraciones señaladas por el Presidente de la República.

Por el análisis expuesto, la Comisión de lo Laboral y Social, sugirió que el entonces H. Congreso Nacional tome conocimiento del informe y se allane a la objeción parcial conforme el Art. 153, inciso 4, de la Constitución que dice que si la objeción fuere parcial, el Congreso deberá examinarla en un plazo máximo de treinta días contados a partir de la fecha de entrega de la objeción presidencial y podrá, en un solo debate, allanarse a ella y enmendar el proyecto, con el voto favorable de la mayoría de asistentes a la sesión. Podrá también ratificar el proyecto inicialmente aprobado, con el voto de las dos terceras partes de sus miembros. En ambos casos, el Congreso enviará la ley al Registro Oficial para su promulgación. Si el Congreso no considerare la objeción en el plazo señalado, se entenderá que se ha allanado a ésta y el Presidente de la República dispondrá la promulgación de la ley en el Registro Oficial. (Oficial, Constitución Política de la República del Ecuador)

El 5 de agosto de 2003 el informe fue sometido al Pleno del H. Congreso Nacional en sesión ordinaria y se lo aprobó con sesenta y ocho (68) votos a favor de los setenta y tres (73) legisladores presentes.

Concluido el procedimiento establecido en ese momento por la Constitución se informó al Director del Registro Oficial para que proceda a la promulgación de la ley. La Ley fue publicada en el Registro Oficial N. 146, de fecha 13 de agosto de 2003. Sin embargo, dado que los programas de difusión y capacitación todavía no terminaban se publicó el 27 de enero de 2004 la Ley 2004-29 Reformatoria a la Ley 2003-13 publicada el 27 de enero de 2004, publicada en el Registro Oficial N. 260

que establece como fecha máxima para que se aplique el procedimiento oral en los juicios laborales el 1 de julio de 2004 (Páez Benalcázar 147-155).

1.3.2 Características

Se dice que: “El hombre expresó sus primeros sonidos según la teoría onomatopéyica imitando los ruidos del mundo circundante y según la teoría de las interjecciones al expresar sus emociones. Primero apareció, el lenguaje oral y luego el escrito.

Sin el lenguaje no habrían aparecido los conceptos, categorías, signos, términos, en fin lo que se denomina teoría y por lo tanto no hubiera aparecido la ciencia. Sólo la capacidad de abstracción y generalización que tiene el lenguaje ha alimentado la producción intelectual de la humanidad. Poncaire afirma...“la función del científico consiste exclusivamente en crear un lenguaje claro y conciso para expresar hechos concretos”. De nada servirá el conocimiento si el hombre no tuviera capacidad de comunicar, el conocimiento vive porque se transmite.” (Baca Bartelotti)

El hombre cuando inició su vida en comunidad lo primero que hizo es buscar la forma de comunicarse con los demás, primero fue con señas y gesticulaciones para luego empezar a reproducir sonidos de la naturaleza hasta ir formando expresiones y llegar a la palabra. Desde entonces, no ha dejado de comunicarse y como bien nos dice el citado autor el conocimiento vive porque se transmite, siendo así, que hasta nuestros días llega la evolución de este ser primitivo y sus formas de comunicación destacando la expresión oral como el medio de comunicación más efectivo por ser rápido y directo.

La primera característica del sistema oral, por lo tanto tiene que ser el predominio del habla sobre la escritura, ésta es una gran ventaja en el sentido de que cuando una persona se comunica con otra de manera oral se pueden percibir muchas emociones por ello la característica de que la oralidad es penetrante.

En nuestro caso y haciendo uso del principio de inmediación, el Juez al estar en contacto directo con las partes, podrá apreciar su comportamiento y según varias

opiniones de expertos, también podrá determinar la credibilidad de sus afirmaciones de acuerdo a la forma en la que se expresan y los gestos que empleen.

La expresión oral de un relato nos permite dilucidar la manera en la que sucedieron los hechos de una forma más real, en este contexto también surge otra característica que es la transparencia, ya que quien habla lo hace de manera directa, dice lo que piensa y siente al momento de manera más extensa y flexible, más genuina que la forma escrita ya que en ésta, se puede regresar una y otra vez sobre lo que se está redactando, es una forma indirecta y calculada mientras que con la palabra, lo que se dice queda sentado y quien lo escucha puede comprenderlo de forma inmediata.

Pero, no solo el Juez es el único que podrá apreciar las expresiones y comportamientos, son las partes y la ciudadanía quienes gracias al principio de publicidad, participan activamente del curso de los procesos impidiendo la corrupción de quienes administran justicia, evitando la vulneración de derechos y provocando una mayor eficacia en el dialogo.

El uso del lenguaje oral en el procedimiento como instrumento de la administración de justicia significa un gran avance para nuestras prácticas procesales; haber dejado el sistema escritural generó dudas entre quienes están día a día en la práctica pero la realidad demostró que no fue más que adaptarse a una nueva realidad que se ajustaba a nuestras necesidades. La oralidad proporciona mayor economía en los juicios tanto en tiempo de tramitación como en costos y lo que pretende es llegar a la verdad gracias a la vivacidad en el desarrollo de su Audiencia y la concentración de sus actos, salvaguardando los derechos de cada persona.

De lo expresado concluimos afirmando que con la oralidad sí se favorece el desarrollo de los procesos pero esta es una opinión personal, ya que existen autores que están a favor y otros en contra, entre ellos citaremos por ejemplo a Mario Oderigo, quien ha sido el más abierto y duro opositor de la oralidad; quienes siguen su pensamiento sostienen que una de las mayores debilidades de este sistema es que las decisiones que se tomen pueden ser precipitadas, que podrían producirse sorpresas irreparables, que habría que cuidarse de aquellos abogados formados en escuelas de oradores, etc. Mancini en cambio compara al procedimiento oral y

escrito y de sus observaciones puntualiza que el sistema oral es, vivo, oído, censurable, transparente, inmediato y rápido mientras que el escritural es muerto, reflejo incontrastable, mudo, mediato y lento. (Baca Bartelotti)

1.3.3 La experiencia del Juicio Verbal Sumario Laboral

Dependiendo de la naturaleza jurídica del derecho o del asunto controvertido, la ley establece que la acción pertinente, tenga modos diversos de tramitación que se traducen en los distintos trámites judiciales ordinario, verbal sumario, ejecutivo, etc.

La creación de los procesos sumarios especiales se da por la excesiva complicación, formalismo y lentitud de los procesos ordinarios y se estableció con el objeto de sustanciar causas que por su naturaleza requieren de una pronta y ágil resolución.

El Juicio Verbal Sumario se encuentra regulado en el Título Segundo de la Sustanciación de los Juicios, Sección Vigésima Tercera, desde el Art. 828 al 847 del Código de Procedimiento Civil; ésta sección por más de que esté denominada Del Juicio Verbal Sumario, lo que hace en el texto de sus artículos es describir cuáles son las demandas sujetas a este proceso y la manera en la que éste ha de desarrollarse.

La idea del Juicio Verbal Sumario es en esencia la tramitación abreviada de una causa para obtener la declaración de un derecho.

El trámite del juicio verbal sumario inicia, conforme el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, mediante una demanda que contendrá todos los requisitos en él señalados para posteriormente ser calificada por el Juez quien dispondrá a su vez, la citación al demandado o demandados de ser el caso.

Practicada la citación y a bajo petición de parte se tiene previsto convocar a una audiencia de conciliación que no podrá celebrarse, conforme lo establece en la ley, en un tiempo inferior a cinco días posteriores a la práctica de la citación. La convocatoria a la audiencia de conciliación debe realizarse por medio de una providencia, en la que se señale el día y hora en que ha de efectuarse la misma, otorgando un término no inferior a dos días ni mayor a ocho desde la fecha en que se

gira la providencia y no podrá diferirse sino por solicitud expresa y conjunta de las partes.

A la audiencia deberán acudir las partes y de no hacerlo, en el caso del actor, se pasaría la diligencia en rebeldía del ausente; pero si el ausente es el demandado conforme lo dispuesto por el artículo 103 del Código de Procedimiento Civil, se lo consideraría como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda salvo disposición contraria y será apreciado por el juez como indicio en su contra. (R. Oficial, Código de Procedimiento Civil)

Una vez instaurada la Audiencia intervienen las partes, el demandado dará contestación a la demanda y en ese momento el Juez calificará la misma, de ser necesario, puede pedir se aclare la contestación, para procurar alcanzar un acuerdo que ponga fin al litigio. De no llegar a un acuerdo se abre de inmediato la causa a prueba por seis días.

Las partes ofrecerán pruebas de cargo y descargo con las que justificarán lo que se pretende. Concluido este término, se le otorgará al Juez un término de cinco días para que pronuncie sentencia.

Por lo expuesto y considerando los términos y etapas procesales que lo constituyen, es un juicio breve, pero desgraciadamente en la práctica, contrariando el espíritu de la ley, éste es un trámite que dura incluso mucho más que otros.

En materia laboral, el Capítulo III, de la Competencia y del Procedimiento del Código del Trabajo anterior a la Reforma, en su Art. 584 definía la sustanciación de las controversias, señalando: “Presentada la demanda, el juez ordenará la sustanciación de la controversia en juicio verbal sumario”; pero desgraciadamente en ésta rama del derecho el juicio no era ni verbal ni sumario, ya que ninguna diligencia era verdaderamente verbal y su tramitación no permitía agilizar los procesos.

La tardanza en el desarrollo del proceso y la manera en la que se realizaban los actos dentro de éste fueron ocasionando perjuicios para quienes utilizaban el aparato judicial para resolver sus conflictos y evitar que le sean vulnerados sus derechos laborales. Este mal desempeño generó desconfianza en los trabajadores quienes al

ver tanto retraso en la administración de justicia por falta de tiempo y dinero en muchas de las ocasiones tenían que dejar las causas abandonadas, quedando en indefensión o peor aún no llegaban siquiera a demandar.

Por más que la Constitución y la Ley laboral reconocían expresamente los derechos del trabajador éstos, se veían vulnerados por la deficiente administración de justicia ocasionando que lo que estaba plasmado en los textos legales no sea más que un ideal utópico.

La prueba más clara de este inoperante sistema procesal fue que hasta diciembre de 2002 existían cerca de cincuenta y seis mil causas sin resolver; adicionalmente se conoce que el tiempo en el que podía llegar a una resolución judicial en instancias superiores era de un aproximado de dos a cuatro años en casos extremos, quedando evidenciado este tortuguismo judicial que se vivía previo a la reforma, es por esto que, en el considerando tercero de la Ley No. 2003-13, el legislador reconoce que los juicios laborales que se tramitaban por la vía verbal sumaria, constituían procesos largos y engorrosos en perjuicio de las partes y especialmente del trabajador; por ello, amparado actualmente en el Art. 194 y disposición transitoria Vigésima Séptima de la Constitución vigente, se instituyó que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral. (Romero Galarza)

CAPITULO II

EL PROCESO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS PRINCIPIOS RECTORES QUE LO RIGEN

2.1 Principios rectores del procedimiento oral laboral

He visto conveniente, previo el desarrollo del contenido de este capítulo, analizar desde cuando adquieren importancia los principios en la legislación ecuatoriana, mediante una breve reseña histórica constitucional, definirlos y luego profundizar sobre cada uno de ellos como ejes rectores del procedimiento oral laboral.

La Constitución Política de la República de 1998 ya contenía en su texto ciertos principios, pero fue la Constitución de 2008 la que perfeccionó este avance, ampliando el número de ellos, así como su contenido.

En términos generales, se dice que la Constitución del Ecuador se encuentra en la vanguardia constitucional, en comparación con los demás textos constitucionales de la región andina. Ella recoge principios que han sido ampliamente reconocidos tanto por la doctrina como por instrumentos internacionales de derechos humanos.

La actual Carta Magna introdujo en su texto un capítulo de principios generales que faciliten la comprensión y aplicación de los derechos consagrados en ella y dispuso que “el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades” Art. 169 (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

Gustavo Zagrebelsky dice que: “el conjunto de los principios constitucionales debería constituir una suerte de ‘sentido común’ del derecho, en el ámbito de entendimiento y de recíproca comprensión en todo discurso jurídico...” (Valverde Orellana 41)

Los principios se refieren a los derechos de las personas y a la organización del Estado, los encontramos como vemos, en la Constitución y en la demás leyes del ordenamiento jurídico es así, que las Reformas del año 2003 y 2004 generaron una nueva corriente y le dieron nueva vida al proceso laboral convirtiéndolo en un juicio único en el que los principios son su parte neurálgica ya que en base a ellos se desarrollará el proceso y con su aplicación se pretende obtener una mejor administración de justicia.

Los principios en el procedimiento oral laboral son parte de su esencia, lo inspiran y conducen hacia su fin último, la justicia.

En el juicio oral los principios buscan dar primacía a la realidad sobre las simples formas, es decir, investigar la forma en la que los hechos sucedieron realmente, dejando atrás la apariencia que las partes pudieron haberle dado a la relación jurídica que mantenían y así alcanzar una solución efectiva; por lo tanto, con su uso y aplicación se pretende otorgar al trabajador una tutela judicial efectiva sobre los derechos que se creen vulnerados.

Robert Alexy sostiene que: “los principios son mandatos de optimización”.

Ramiro Ávila Santamaría sostiene lo siguiente: “*Mandatos* reforzando la idea de que los principios son normas jurídicas y como tales deben ser aplicados y de *optimización* que quiere decir que su finalidad es alterar el sistema jurídico y también la realidad.” (Ávila Santamaría 63)

Parafraseando a Alexy podemos decir que los principios son un haz de posibilidades para quien los interprete y aplique ya que ellos rigen para todas las personas y no determinan obligaciones o soluciones sino únicamente parámetros que nos van a servir para resolver una situación determinada de acuerdo a como se consideren los elementos en conflicto.

Los principios sirven de parámetros de interpretación, ayudan de forma decisiva a valorar el sistema jurídico e inspiran para resolver las antinomias y colmar las anomias.

Los principios son normas jurídicas propias del constitucionalismo contemporáneo, que se caracterizan por su ambigüedad y amplitud en su aplicación, imprescindibles para colmar las lagunas jurídicas y para solucionar las contradicciones que se manifiestan en el sistema jurídico (Ávila Santamaría, Los Derechos y sus Garantías Ensayo Críticos); criterio que bien puede aplicarse al proceso laboral.

2.1.1 Principio de Concentración

El principio de Concentración consiste en agrupar la mayor cantidad de actos procesales en uno solo, con el objeto de agilizar el proceso y así procurar que se evacúen todas las diligencias pertinentes dentro de un mismo acto, donde el Juez aprecie cada uno de los actos y después de considerarlos, llegue a una resolución que sea favorable a las partes, que esté apegada a la ley y respete los derechos.

Francisco Ross Gamez dice que “concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo y su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio éste propio y distintivo del Derecho Civil.” (Ross Gamez)

El principio de concentración debe reunir la mayor cantidad de actos procesales (alegaciones, pruebas, etc.) en una unidad de acto, traducida en una Audiencia evitando la demora en juicio. Si bien sabemos el proceso oral laboral está contemplado en la ley y tiene sus propios plazos y términos para presentar los distintos actos dentro de las etapas del mismo, éste principio colaborará para que se cumpla con lo que la ley dispone y evitará que cualquier tipo de incidente que se presente durante su transcurso impida su normal desarrollo y se los resuelva dentro de la misma sentencia.

Este principio no solo nos ayuda a hacer más efectivo este proceso sino también va ligado a otros principios como el de celeridad y economía procesal. Celeridad, desde una perspectiva temporal, pues permite que las diligencias se evacúen de ser posible en un mismo acto. En nuestro ordenamiento el procedimiento laboral establece dos Audiencias, debemos tener presente que la primera procura la conciliación de las partes y de llegar a un acuerdo, se sienta una razón por el juez de éste y se concluye

la causa pero de no ser posible este acuerdo entonces continúa el proceso y el juez velará porque su desarrollo sea ágil generando economía procesal ya que las partes proporcionarán la totalidad del material que posean para esclarecer el conflicto.

Estos principios en el juicio laboral ayudan tanto a las partes en el caso de llegar a una solución temprana en la primera Audiencia como para el juez que preside la diligencia, quien de no ser el caso, permitirá que los actos se ejecuten como la ley lo prevé intentando que entre la presentación de la prueba, el debate y la sentencia exista la mayor aproximación posible procurando una pronta resolución, recordando que los derechos en pugna son fundamentales para quien los reclama y con un alto contenido social.

A continuación transcribo partes de ciertos fallos de legislación comparada en los que se hace mención a este principio:

“...La deliberación debe garantizar la disponibilidad absoluta de los jueces para discutir los extremos ventilados en el debate, debe participar del principio de concentración que se exige para las audiencias, de manera que exista certeza de que los jueces que presenciaron el debate, discutan en pleno todas y cada una de las cuestiones sometidas a su conocimiento, y valoren en conjunto la prueba recibida, para que así finalmente emitan el fallo; este principio aproxima –lo más posible- a los jueces a la prueba que se recibe en juicio, el principio de concentración en materia procesal, aporta el razonamiento necesario para dilucidar esta acción...” Sentencias 798-96, 3623-96

“Esta forma de concentración o continuidad es característica intrínseca del juicio oral, dado que las pruebas presentadas se registran -por así decirlo- en la memoria de los jueces y partes, lo que implica que éstas deben tomarse sin solución de continuidad entre ellas para prevenir olvidos. La oralidad, entonces, supone la concentración, en lo que difiere del procedimiento escrito que favorece la dispersión de la actividad procesal, dado que, por su misma naturaleza, los plazos para recibir prueba y los establecidos para dictar sentencia generalmente no se cumplen.” Sentencias 3138-97

“Asimismo, para no hacer equívoco el principio de concentración es necesario que la apertura del debate dentro del término de los días implique una efectiva prosecución de los procedimientos, a fin de continuar con la recepción de la prueba correspondiente, en

su caso, de manera que no bastaría la mera apertura como medio para interrumpir aquél término, pues en este caso se trataría de una formalidad y no de una apertura efectiva del debate, con burla de la ley. De esta forma, también, la concentración relativa a los actos que integran el debate, obligaría a que, al menos, la parte dispositiva de la sentencia sea dictada casi inmediatamente después de examinada la prueba.” Sentencias 375-09 (Suprema)

2.1.2 Principio de Inmediación

La inmediación es un “Principio del derecho procesal que preconiza la relación y el conocimiento directo entre las partes y el juez. Su medio ideal de cumplimiento es el proceso oral.” (Garrone 961)

De acuerdo a lo anotado el principio de inmediación procura que los sujetos procesales interactúen entre sí de forma permanente durante el proceso con el objeto de que se llegue a tener un amplio y basto conocimiento de los hechos materia del conflicto y así el Juez pueda llegar a una resolución fundada que atienda las necesidades expuestas en la pretensión.

“El principio de inmediación exige que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de que saca su convencimiento, y haya entrado, por lo tanto, en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, etc. fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias ajenas” Chiovenda. (Cueva Carrión 89)

Este principio tiene importancia trascendental, connota percepción, ya que cuando dos o más personas se interrelacionan de manera directa se puede determinar en ciertas ocasiones la credibilidad de su discurso de acuerdo a la manera en la que se expresan y los gestos que emplean para comunicar lo que están describiendo. Ciertos autores coinciden en que el Juez al estar en contacto con las partes y escucharlas cara a cara puede comprobar la veracidad de sus alegaciones por el tono de voz y los

movimientos que utilicen pues en ellos se puede denotar nervios, dudas, entre otras emociones.

Véscovi citando a Peyrano anota: “por el contrario resulta difícil, concebir una herramienta más poderosa para la búsqueda de la verdad histórica, que confiere el oficio de derecho-deber de observar y escuchar a los litigantes, a sus defensores y a los testigos y peritos. Solo cuando el proceso es vivido por el juez, puede este ponderar las reacciones y gestos de partes y declarantes”. (Valverde Orellana 31)

El Juez debe adoptar este principio como una de sus herramientas fundamentales ya que le permite estar en contacto con todos los elementos procesales y deja de ser un mero espectador para convertirse en el protagonista del juicio, profundiza en la esencia de la litis, repara los hechos sometidos a su conocimiento de manera inmediata como por ejemplo cuando se encuentra receptando testimonios puede hacerle las preguntas que crea convenientes y necesarias al declarante con el objeto de esclarecer más los hechos e intentar llegar a la verdad. Con la intermediación podrá formar un criterio conciso de los hechos y después de su análisis exhaustivo de ellos, llegar a una conclusión plasmada en una sentencia que abarque todos los supuestos del hecho controvertido.

Citaremos algunos textos legales que contienen artículos referentes a este principio:

La Constitución 2008, por ejemplo, en su Art. 75 señala: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de intermediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.” (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

Por otra parte, la Constitución en su Art. 169, establece que: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.” (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

Finalmente, el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial expresa lo siguiente: “...Los procesos se sustanciarán con la intervención directa de las juezas y jueces que conozcan de la causa....” (Oficial, Código Orgánico de la Función Judicial)

2.1.3 Principio de Publicidad

La publicidad surge como una iniciativa de transparentar el poder judicial.

Este principio permite el acceso de todo particular a cualquier etapa de un proceso y otorga la facultad de control, en el sentido de que todos somos responsables de verificar el actuar del funcionario judicial, velando porque los procesos se lleven de la forma establecida por la ley, que exista imparcialidad y transparencia evitando cualquier tipo de vulneración de derechos.

Todas las personas tenemos el derecho de poder acceder a las causas y como legítimos interesados intervenir en ellas estudiándolas con el objeto de evitar injusticias. La publicidad es interna cuando son los sujetos procesales quienes constatan que el proceso esté desarrollándose de la manera más eficaz y externa como ya mencionamos es la que nos permite a todos los ciudadanos ejercer un control sobre el actuar judicial.

La Constitución en el Art.76, numeral 7 literal. d) dice: “El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.” (Oficial, Constitución de la República del Ecuador)

El Código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 13 menciona este principio en el siguiente texto: “Las actuaciones o diligencias judiciales, serán públicas salvo en los casos que la ley prescriba que sean reservadas. De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.

No podrán realizarse grabaciones en video de las actuaciones judiciales.

Se prohíbe a las juezas y a los jueces dar trámite a informaciones sumarias o diligencias previas que atenten a la honra y dignidad de las personas o a su intimidad.” (R. Oficial, Código Orgánico de la Función Judicial)

Como podemos apreciar la legislación ecuatoriana si contempla este principio desde su carta fundamental, ella en su texto dispone que como derecho de las personas está incluida la garantía de la publicidad de los procedimientos y permite que todo documento que obre de un proceso, pueda ser analizado; el Código Orgánico de la Función Judicial en el inicio del artículo mencionado, contempla algo similar ya que en el también queda sentado que todos estamos facultados a presenciar las distintas actuaciones o diligencias.

A más de establecer el principio, ambos textos legales señalan que también existen excepciones y de forma concreta límites para él, excepciones en los casos señalados en la ley y límite que surge de la prohibición de hacer pública cualquier diligencia o actuación que atente contra la honra y dignidad de las personas o su intimidad como por ejemplo dentro del área penal los temas que se ventilan en sus juzgados son de relevancia ya que en ellos encontramos atentados a la vida, al pudor etc.

El principio de publicidad si bien es cierto es una herramienta que permite a la sociedad intervenir en los procesos judiciales y verificar el actuar de los funcionarios judiciales al momento de administrar justicia también tendremos que evitar que a través de este principio se actúe maliciosamente con la información que se pueda extraer de cualquier causa; éste principio nos impone a todos tanto ciudadanos independientes como jueces y demás funcionarios la responsabilidad de involucrarnos en éstas actividades y velar porque en todos los procesos exista la armonía necesaria y se alcance la justicia que es el fin último.

“Se trata de subrayar cómo la sociedad quiere que sea la Administración (hoy todos los órganos del Estado) de principios de siglo XXI: no sólo debe servir, sino que debe demostrar cómo sirve, lo cual exige que sea abierta la información a la

participación y al control democrático, con un funcionamiento transparente que la transforme en una verdadera casa de cristal.” (Fernandez Gonzalez 11)

2.1.4 Principio de Celeridad

El artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial nos dice: “La Administración de Justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido.” (R. Oficial, Código Orgánico de la Función Judicial)

La celeridad implica como su nombre lo dice, velocidad, premura que se manifieste en la sustanciación de un proceso; conforme lo establece el mencionado artículo en su segundo inciso, no importa la rama del derecho que se trate, basta con haber dado inicio a un proceso para que los jueces estén obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos que la ley disponga lo contrario.

La Constitución de la República, en sus artículos 75 y 169, también establece este principio dentro del sistema procesal como medio para la realización de la justicia.

La obligación de la administración de justicia es brindar a todos los ciudadanos un servicio de calidad y lo que pretende con este principio es optimizar los tiempos tanto en la tramitación de un proceso, como en la ejecución de su sentencia o auto; con él se obliga a todos a actuar de forma ágil y oportuna colaborando al buen desarrollo del proceso. Recordemos que quienes acuden al aparato judicial es porque no pudieron dar solución a su conflicto de otra manera y lo que buscan es una pronta solución a su problema, en el campo laboral es similar, lo que busca el trabajador es el amparo de la justicia, y mira a este principio como una herramienta para que su conflicto sea atendido rápidamente y así se evite el soslayo de sus derechos.

La celeridad está vinculada a la esencia de los derechos humanos esto, porque la vida humana es breve y los conflictos sociales deben ser solucionados lo más pronto posible para que el derecho cumpla su función de estabilizador de expectativas individuales y colectivas. (Tibán Cajamarca 22)

El principio de celeridad acorta los plazos a transcurrir durante las distintas etapas del proceso e impide prórrogas o demoras innecesarias al mismo salvo los casos expresamente determinados por la ley en los que se establece que se pueden suspender ciertas diligencias. La celeridad genera economía procesal resolviendo en los plazos previstos, las pretensiones que se formulen y quienes retrasen los procesos indebidamente estarán sujetos a las penas que impone la ley.

Este principio ha sido tratado tanto en la doctrina ecuatoriana como en la internacional; por ello, ahora mencionaremos ciertas opiniones de autores internacionales:

- Morello expresa que “nunca más que ahora, frente a la vertiginosa aceleración histórica, la necesidad de que el conflicto judicial recaiga en un tiempo razonable limitado, de modo que la garantía de la tutela efectiva que anida en el marco del debido proceso satisfaga los valores de pacificación, justicia y seguridad”
- Devis ha destacado que este principio es la consecuencia del concepto que debe tratarse de obtener “...el mayor resultado con el mínimo empleo de actividad procesal...”
- Rengel dice que “un sistema procesal está orientado hacia la celeridad, cuando su estructura dialéctica, permite llegar a la síntesis, esto es, a la sentencia”.
- Ihering afirma que “la lentitud de la justicia, es en sí una injusticia.” (Gutierrez 22,23,24)

Finalmente haciendo uso de legislación comparada detallo un fallo dado en la ciudad de San José por la Corte Suprema de Costa Rica en el que se hace alusión al principio: “La celeridad obliga a las administraciones públicas a cumplir sus objetivos y fines de satisfacción de los intereses públicos, a través de los diversos

mecanismos, de la forma más expedita, rápida y acertada posible para evitar retardos indebidos. Este principio le impone exigencias, responsabilidades y deberes permanentes a todos los entes públicos que no pueden declinar de forma transitoria o singular.” Sentencias: 14679-09, 6335-11 (Suprema)

2.1.5 Principio de Identidad física del Juez

El principio de identidad física del Juez como su nombre lo dice consiste en que el Juez que vaya a pronunciar sentencia, haya estado presente en la práctica de todas las diligencias que fueron necesarias para esclarecer la causa (pruebas, testimonios, pericias, etc.); diligencias de donde haya podido extraer los datos precisos y necesarios para generar un concepto a partir de los hechos que pudo percibir, una idea global de lo que sucedió y no dejarse guiar por referencias ajenas.

Los jueces deberán conocer para decidir es decir, que para realizar su labor de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado no requerirán de intermediario alguno, recopilarán todos los datos y pruebas necesarias que les permita alcanzar la verdad mediante una deducción lógica que quedará plasmada en un fallo.

Este principio está vinculado de una manera muy estrecha al principio de inmediación. Uno de los valores principales de la oralidad es la discusión, que en frase de Pietro Castro se efectúa frente a frente, partes y juez, estando en una relación inmediata; la impresión personal que produce el desenvolvimiento directo del proceso ante el Juez, lo lleva sin ningún tropiezo a la redacción de la sentencia.

Betham, acertadamente para demostrar la relación de estos dos principios comenta que de esta relación directa, le es posible al Juez, por medio de las inflexiones de la voz, llegar a conocer los sentimientos del corazón y por los movimientos de la fisionomía llegar al estado del alma, pues el testimonio presentado por escrito está despojado de la parte más instructiva de aquella prueba circunstancial que tanto peso añade al testimonio oral. (Alonso 794)

El juez, al ser el protagonista, el elemento activo del proceso con el objeto de alcanzar la verdad y la justicia dentro de la causa, podrá intervenir cuantas veces

estime conveniente especialmente en la práctica y apreciación de las pruebas, ya que allí es donde se destacarán como vemos, muchos elementos que le servirán para la elaboración de juicios de valor que serán fundamento en su posterior decisión.

Esta facultad que posee el juez es intransferible, es decir, no podrá ser un Juez quien aprecie la práctica de las diligencias procesales y transmitir el conocimiento adquirido a otro para que dicte un fallo ya que se estaría yendo en contra del espíritu de este principio. Cuando es un juez quien tramita el proceso y otro el que lo resuelve, el sistema de oral como la aplicación de sus principios fracasan. (Cueva Carrión 73)

2.1.6 Principio de Contradicción

El principio de contradicción se centra en las partes litigantes, como sabemos dentro del proceso las partes tendrán derecho a exponer sus posiciones, el actor describirá su pretensión ante el Juez e intentará demostrarle cómo ha sido perjudicado, cómo su derecho está siendo vulnerado por el demandado quien a su vez se expresará e intentará desvirtuar los hechos que alega el demandante en su contra.

En eso pues consiste básicamente este principio, en permitir que las partes rebatan sus argumentos al momento de justificar la teoría del caso, busca otorgar de plena igualdad a cada una de ellas, permitiéndoles actuar y en el momento procesal oportuno, que justifiquen mediante pruebas de cargo y de descargo lo que están argumentando con el objeto de que la resolución judicial esté apegada al interés que prevalezca de los que fueron defendidos por cada parte procesal.

Este principio fortalece la práctica de la prueba ya que la prueba otorgada de manera unilateral carece de credibilidad mientras que con la contradicción la información obtenida puede ser de mayor calidad y utilidad para el juzgador.

El principio de contradicción constituye una herramienta dentro del sistema procesal oral que fue creada para confrontar y verificar que los hechos alegados por las partes a través de las destrezas que empleen para justificar su teoría del caso. Por medio de esta confrontación de argumentos, se busca que las partes aporten los elementos

suficientes para poder llegar a un grado más alto de credibilidad de lo descrito y de esta forma el juzgador pueda dictar una resolución más apegada a la verdad.

Por medio de la concentración entonces, las partes litigantes pueden formularse cargos y descargos, esto se realizará en constante vigilancia del juez, quien verificará que las declaraciones que se emitan, sean factibles de rebatir, impugnar u objetar en una recíproca interacción de cada uno de los que se encuentran reclamando sus derechos dentro del juicio, sin que ninguno pueda tomar ventaja sobre el otro. (Páez Benalcázar 35)

2.1.7 Principio de Adquisición Procesal

Para empezar advertiremos que si bien este principio se encuentra presente en todo proceso y no es exclusivo del proceso laboral, es preciso mencionarlo por la importancia que reviste dentro de un juicio.

Este principio es debatido por varios autores en el sentido que unos sostienen que es un principio que tiene únicamente aplicabilidad de carácter probatorio dentro de un proceso y otros en cambio le otorgan un amplio sentido.

Encontramos al maestro Chiovenda entre los pioneros en tratar este principio, él determina que éste principio faculta a las partes a utilizar las deducciones hechas y los documentos presentados por la contraria, las peticiones que ésta presente o los actos de impulso procesal que realice.

Afirma que es un derecho importante de las partes, que se deriva de la circunstancia de que la actividad de ambas pertenece a una relación única, este derecho consiste en que los resultados de sus actividades son comunes a las dos partes en juicio. (Midon 327)

El principio de adquisición a más de como lo define el citado doctrinario, incluye la incorporación y posterior valoración de la conducta procesal desplegada por las partes, las alegaciones o cualquier otro acto desplegado en el proceso, no solo beneficia o perjudica a la parte que lo realice, sino que desde el momento que es

exteriorizada en un proceso por una de las partes, es “adquirida” por el proceso, pudiendo luego el juzgador ponderarla aplicando las reglas de la sana crítica.

2.1.8 Principio del Debido Proceso

El principio del Debido Proceso en sentido estricto debe estar presente en todas las actuaciones públicas y privadas; por él, se requiere que en cada especie de juicio deban seguirse las formas establecidas para cada uno de ellos siendo así, que constituye una garantía por la cual se busca eliminar las arbitrariedades en las actuaciones jurisdiccionales. En ésta naturaleza, el principio del Debido Proceso viabiliza la aplicación de todos los demás principios del procedimiento que han sido mencionados con anterioridad en el desarrollo de este trabajo y que predominan en el proceso oral laboral.

Así, la Constitución de la República hace referencia a este principio en su artículo 76, en él se establece que en todo proceso se asegurará el debido proceso e incluye ciertas garantías básicas como por ejemplo el deber que tiene toda autoridad administrativa o judicial de garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes, la presunción de inocencia de toda persona, el hecho de que sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento, etc. De la misma forma se menciona dentro de este artículo las garantías que poseemos las personas al ejercer nuestro derecho a la defensa haciendo hincapié en el hecho de que nadie podrá ser privado de este derecho en ninguna etapa o grado del procedimiento, determina también que los procedimientos serán públicos, con libre acceso a todos los documentos y actuaciones y que las resoluciones que se emitan serán motivadas. Todas las personas serán asistidas por un profesional del derecho de su libre elección, nadie podrá ser juzgado por la misma causa y materia entre otros.

De lo mencionado podremos decir entonces únicamente que el grado de efectividad o cumplimiento de este principio estará dado en la medida en la que se vayan haciendo efectivos los derechos y garantías que consagra.

Quien administra justicia y demás personas intervinientes en una causa, tendrán el deber de velar para que ninguna acción u omisión dentro del juzgamiento produzca un menoscabo o perjuicio a cualquiera de las partes, ejerciendo un control continuo.

2.1.9 Principio de Libre Convicción

El principio de libre convicción hace referencia a la valoración de la prueba y la capacidad que tiene el Juez para evaluarla y otorgarle el valor que considere pertinente, esto no significa que tendrá una ilimitada discrecionalidad sobre los elementos probatorios aportados dentro del juicio sino más bien, su tarea está dirigida a expresar las razones que lo impulsaron para determinar que una prueba tenga mayor relevancia sobre otra y con ayuda de la motivación y la sana crítica alcance un fallo óptimo.

Al respecto, el Código de Procedimiento Civil en su artículo 115 determina lo siguiente: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El Juez tendrá la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas”. (R. Oficial, Código de Procedimiento Civil)

Es fundamental la valoración de la prueba, me permito hacer alusión a una frase de Bentham quien afirma que “el arte del proceso no es esencialmente otra cosa que el arte de administrar las pruebas”. Un adagio forense también expresa “tanto vale no tener un derecho, como tenerlo y no poder probarlo”. (Linares San Román)

Las pruebas dentro de un proceso constituyen parte esencial del mismo ya que todo lo que se aporte como hemos dicho será determinante en la decisión final del juez en la que él determinará si es que todo lo que se aportó en su momento fue oportuno y lo condujo a convencerse de los hechos alegados hasta plasmar esta decisión favorable o desfavorable hacia una de las partes en una sentencia motivada.

Existen sistemas para valorar las pruebas: El sistema de Tarifa Legal, Prueba Legal o Prueba Tasada que es aquel que exhorta al Juez a mirar la norma jurídica que le

asigna un valor determinado, encontramos también el sistema de Libre Apreciación de la prueba, libre convicción o prueba racional que como sus nombres lo afirman permite u otorga al Juez libertad para apreciar las pruebas basado en sus conocimientos y la sana crítica, este sistema va ligado a la motivación que deberá estar sentada en los fallos.

Se habla de las reglas de la Sana crítica haciendo referencia a las pautas racionales fundadas en la lógica y la experiencia que hacen de la valoración judicial la emisión de un juicio formalmente válido.

La valoración de las pruebas finalmente será una labor del Juez quien a través de la evaluación y análisis que realiza sobre el conjunto de ellas construya un criterio sobre los hechos controvertidos hasta llegar a una solución.

2.2 Sustanciación del Proceso Oral Laboral

Los procesos orales no podrían compararse a ningún otro proceso establecido en las normas de nuestra legislación, el tiempo que se establece en la ley para desarrollar un juicio oral es de aproximadamente cincuenta y dos días hábiles es decir, que en un lapso de casi tres meses desde presentada la demanda este juicio llegaría a una resolución.

Este tiempo resulta del desarrollo de las siguientes etapas: dos días en los que debe efectuarse la calificación de la demanda (tiempo que podría variar en razón de que la demanda no ingrese al juzgado el mismo día de presentada o tenga que aclarar o completar), dentro de los cinco días debe practicarse la citación (que se incluyen en el término para la realización de la primera Audiencia excepto si es una demanda en contra de entidad pública o la citación se realice por la prensa); al cabo de 20 días debe llevarse a cabo la Audiencia Preliminar, en el término de los 20 días siguientes deben practicarse las pruebas solicitadas por las partes y proveídas por el Juez, al finalizar este plazo se convocará a Audiencia Definitiva y en los diez días posteriores el Juez emitirá la sentencia. (Alban Cornejo 21)

2.2.1 Etapas del proceso

2.2.2.1 Jurisdicción y competencia

El Código de Procedimiento Civil en su artículo 1 determina lo que se debería entender tanto por jurisdicción como por competencia y al respecto establece que Jurisdicción es el poder de administrar justicia, en la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a tribunales y jueces establecidos por la ley.

La Competencia en cambio es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados por razón del territorio, materia, grados y personas. (R. Oficial, Código de Procedimiento Civil)

Similar texto maneja el Código Orgánico de la Función Judicial cuando se refiere a estos dos temas en su Capítulo II, Sección 1ª. y 2ª. respectivamente, desde los artículos 150 al 165.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua define a la Jurisdicción como “el territorio en el que el Juez ejerce sus funciones”

Alcina dice que es una “Potestad conferida por el estado a determinados órganos para resolver, mediante sentencia las cuestiones litigiosas que le sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones”

Davis Echandia nos dice que jurisdicción es: “La soberanía del Estado, aplicada por un conducto del órgano especial a la función de administrar justicia, principalmente para la realización o garantía del derecho adjetivo y de la libertad y de la dignidad humana, y secundariamente para la composición de los litigios y para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos, o para investigar y sancionar delitos e ilícitos de toda clase o adoptar medidas de seguridad ante ellos, mediante la aplicación de la ley a casos concretos de acuerdo con determinados procedimientos y mediante decisiones obligatorias”

De lo acotado podremos decir entonces que la jurisdicción tiene características como que es de derecho público y orden público, que sólo podrá ser ejercida por jueces y tribunales determinados por la ley de manera improrrogable e indelegable. (García Falconí)

La competencia por otro lado y como ya se ha dicho, es el ámbito en el que se desenvuelve esa jurisdicción, permite su ejercicio pero a su vez actúa como un límite en el sentido de que ese poder o la potestad de administrar justicia se distribuirá en razón a la materia, grados, personas y territorio.

Para Mattiolo competencia es “la facultad que cada juez o magistrado de una rama jurisdiccional tiene para ejercer la jurisdicción en determinados asuntos y dentro de cierto territorio” (Devis 141)

En materia Laboral, es el Código del Trabajo el que en su artículo 568 establece que los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a decisión de autoridad.

El Consejo Nacional de la Judicatura en su momento, también se pronunció al respecto y resolvió que sin perjuicio a lo dispuesto por el mencionado artículo en las jurisdicciones cantonales en las que los jueces de lo Civil, tienen también competencia para conocer y resolver los juicios laborales, se dispone que a partir del 6 de junio de 2006 que entró en vigencia el nuevo procedimiento oral laboral, dichos jueces de lo Civil, continuarán conociendo y resolviendo tanto los juicios laborales que se hallen pendientes en la vía verbal sumaria, como también los que deban tramitarse de conformidad con el procedimiento oral establecido en la Ley 2003-13 y sus reformas. (Oficial, Código del Trabajo)

Lo mencionado se relaciona perfectamente con lo que establece el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 244 mismo que señala que preferentemente en cantones o parroquias rurales apartados el Consejo de la Judicatura podrá crear Juzgados únicos o multicompetentes entre cuyos deberes y atribuciones están conocer dentro de la circunscripción territorial determinada por el Consejo de la

Judicatura todas las materias sin que esto se contraponga con el principio de especialidad.

El artículo 11 ibídem nos habla del principio de especialidad y dice: “La potestad jurisdiccional se ejercerá por las juezas y jueces en forma especializada, según las diferentes áreas de la competencia. Sin embargo, en lugares con escasa población de usuarios o en atención a la carga procesal, una jueza o juez podrá ejercer varias o la totalidad de las especializaciones (...)” (Oficial, Código Orgánico de la Función Judicial)

2.2.2.2 Demanda

El Código de Procedimiento Civil en su Art. 66 define lo que es la demanda diciendo “Demanda es el acto en el que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo” (Oficial, Código de Procedimiento Civil)

En el ámbito de lo laboral si bien, el procedimiento implementado se caracteriza por la oralidad, parece totalmente adecuado que la demanda conforme el artículo 574 del Código de Trabajo (Oficial, Código del Trabajo) dependiendo la voluntad del actor podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez tiene la reducirá a escrito.

La demanda es el acto de introducción al proceso mediante la cual el actor interpone sus pretensiones y se da la reclamación de un derecho que se cree está siendo vulnerado. La elaboración de la demanda no está al arbitrio de los abogados ésta, deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil.

El mencionado artículo determina que: “La demanda debe ser clara y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se la propone es decir, la autoridad competente o Juez del Trabajo. La ciudad de Cuenca dispone de tres juzgados laborales por lo que conforme el Reglamento de Sorteos, la competencia radicaré mediante sorteo a cualquiera de ellos.

Existe una salvedad para aquellas parroquias o cantones alejados que no cuenten con Jueces del Trabajo, en esos casos se podrá presentar la demanda ante los Jueces Únicos o Multicompetentes creados por el Consejo de la Judicatura.

2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado. Estos datos son fundamentales ya que hay determinar quién es el actor para establecer si tiene capacidad para comparecer y plantear la acción laboral y del demandado porque es él contra quien se pretende hacer valer un derecho y para que pueda ejercer su derecho a la defensa.
3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión. Los fundamentos de hecho son la descripción de los sucesos materia del conflicto y los de derecho es decir la enunciación de las normas que subsumen los hechos narrados y que constituirán la base legal en la que ha de sustentarse nuestra petición.

Las omisiones en que incurran las partes sobre los puntos de derecho conforme lo establece el Código de Procedimiento Civil en su Art. 280 deben ser suplidas por los jueces, facultad que no sólo se limita a los momentos procesales de la demanda, calificación y contestación sino, debe aplicarse a lo largo de todo el proceso.

Sin embargo “cuando se trata de la fundamentación de la acción ni las omisiones en derecho pueden ser suplidas ni los errores corregidos porque el controvertido se traba en base a la petición del actor y a la contradicción del demandado, y tanto el uno como el otro condicionan su actuación a lo que dice la contraparte, de donde se concluye que si el juez viniera a suplir las omisiones o a corregir los errores de uno de los litigantes, estaría beneficiándolo indebidamente y perjudicando al otro, colocando a éste en indefensión” (Tama 26); de lo manifestado decimos entonces que los jueces

se verán obligados a suplir las omisiones en derecho cuando éstas se refieran a derechos fundamentales de la parte, en especial del debido proceso.

4. La cosa, cantidad o hecho que se exige, constituye la pretensión es decir lo que pide en concreto que se declare en sentencia. Generalmente en los juicios de trabajo se reclaman sumas de dinero sea por indemnizaciones u otros conceptos por lo que es fundamental que esta cantidad esté precisada con claridad.
5. La determinación de la cuantía. La cuantía se refiere al monto que se reclama y es un requisito fundamental pues como lo establece el artículo 615 del mismo texto legal, no se admitirá a trámite las demandas cuya cuantía no esté determinada.

El Doctor Jaime Velasco Dávila en su texto Desafíos del Derecho Laboral nos dice que, sin embargo a lo que se establece en el Código sobre la cuantía existe una excepción, cuando se establece cuantía indeterminada, por ejemplo el caso de pensión jubilar como se desprende de sentencia emitida por la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de abril de 1990, que expone: “En el caso el demandante pretende en su libelo que se le fije la pensión jubilar, a la que tiene derecho; la misma de ser aceptada permitirá que el trabajador se beneficie mientras vive: de consiguiente, siendo imposible que pueda precisarse el tiempo durante el cual el trabajador va a gozar la pensión jubilar, mal puede cuantificarse su monto, que si se puede en otros rubros que tiene derecho el trabajador, tales como: indemnizaciones por despido, bonificaciones, remuneraciones adicionales, etc. supuesto en el cual sí es posible determinar la cantidad de la demanda”. (Velasco Dávila)

6. La especificación del trámite que pueda darse a la causa: Oral.
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor.

La citación constituye una solemnidad sustancial que tiene por objeto dar a conocer al demandado que está siendo sujeto de un proceso judicial por medio de ella el demandado conocerá el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas sobre esos escritos. La notificación por otro lado es el acto por el cual se pone a conocimiento de las partes, personas o funcionarios en su caso, las sentencias, autos y demás providencias judiciales así lo establece el Código de Procedimiento Civil en su artículo 73. (Oficial, Código de Procedimiento Civil)

La citación se la podrá realizar de tres formas: Personal, por Boletas o por la prensa así lo establece el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 93, 82; se le hará conocer a la parte demandada el libelo inicial y la providencia que sobre ella expedido el Juez. El actor en cambio como se dijo en el párrafo precedente será notificado mediante casillero judicial.

Los empleados de la oficina de citaciones que no cumplieren con la citación en el término de cinco días contados desde la fecha de la calificación serán sancionados con una multa pecuniaria por cada día de retardo. En el caso de la citación por la prensa, se contará desde la fecha de la última publicación para término de convocatoria a la audiencia preliminar.

8. Los demás requisitos que la Ley exija para cada caso.

En consecuencia, presentada la demanda, el Juez está obligado a dar trámite y en un término de dos días posteriores la calificará. En el caso de faltar alguno de los requisitos esenciales en ella, dispondrá que el actor la aclare o complete conforme el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil. Calificada la demanda, el juez ordenará se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a audiencia preliminar de conciliación.

2.2.2.3 Audiencia Preliminar de Conciliación

El artículo 576 del Código del Trabajo nos dice que: “el Juez (...) convocará a las partes audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación

de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada -debería entenderse desde que el demandado fue citado-. En esta Audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.” (Oficial, Código del Trabajo)

Si el demandado no asiste a esta diligencia se la pasará en rebeldía y su no comparecencia se entenderá negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda así queda trabada la Litis -desde aquí se considera ya para el pago de las costas judiciales-.

En esta misma audiencia como lo establece el mencionado artículo se da la formulación de la prueba, se admiten todos los medios probatorios establecidos en el Código de Procedimiento Civil artículo 121 entre ellos tenemos la confesión de parte, testigos, inspección judicial, dictamen de peritos etc. (Oficial, Código de Procedimiento Civil) En los casos pertinentes el juez determinará día y hora para que se practiquen las diligencias.

El avance del nuevo procedimiento oral es precisamente la fundamentación y petición de las pruebas ya que lo hará en forma verbal por medio de una exposición de motivos en los que demuestre la trascendencia de dicha prueba en el proceso, el Juez a su vez de oficio podrá también ordenar las pruebas que estime pertinentes para esclarecer los hechos materia de la controversia.

La valoración de la prueba se la realizará por el Juez en base a las reglas de la sana crítica, etc. así lo determina el artículo 115 del Código de Procedimiento Civil.

Todo esto como una novedad en materia laboral ya que como vemos el Juez y las partes se interrelacionan en todo momento gracias al principio de inmediación, el proceso es ágil atendiendo al principio de celeridad y economía procesal cuando en esta misma audiencia sucede desde la contestación hasta la formulación de prueba e incluso se puede llegar a conciliar dando fin al conflicto laboral.

2.2.2.4 Audiencia Definitiva

El Código del trabajo nos dice en su Art. 581 que: “La audiencia definitiva será pública, presidida por el Juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.”

Primero se evacuará la versión de los testigos, juramento diferido, confesiones judiciales y alegatos. Las preguntas deberán realizarse verbalmente y al momento será calificada su pertinencia por el juez de la causa quien podrá también hacer todas las preguntas adicionales que considere pertinentes. No podrán exceder de treinta preguntas debiendo referirse cada una de ellas a un solo hecho. Se receptorán individualmente cada una de las declaraciones y las partes tienen opción a repreguntas.

Todo lo actuado por las partes dentro de esta audiencia se respaldará en actas y grabaciones con sus respectivas transcripciones que obrarán del proceso. La inasistencia de una de las partes se considerará en rebeldía y el juez lo tendrá presente al momento de sentenciar.

Es el juez quien deberá velar por el estricto cumplimiento de las normas legales así como del desenvolvimiento de las diligencias.

Finalizada la audiencia definitiva se dictará sentencia en el término de diez días posteriores si no cumple con este término el Juez de la causa será sancionado con un valor equivalente al 2.5% de la remuneración que percibe por cada día de retraso. Los fallos expedidos en materia laboral, se ejecutarán conforme el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil es decir, partiendo de aquellas sentencias que se dicten en un proceso ejecutivo. (Oficial, Código del Trabajo).

La sentencia como sabemos es la decisión del Juez sobre el asunto o asuntos principales del juicio, una vez dictada no es sujeta a cambios, sólo puede ser aclarada o ampliada a solicitud de parte y tiene valor de cosa juzgada cuando queda firme.

2.2.2.5 Recurso de Apelación

El Código de Procedimiento Civil define a la Apelación en su artículo 323 diciendo: “Apelación es la reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior.” (Oficial, Código de Procedimiento Civil)

Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, así lo determina el Código del Trabajo en su artículo 609 y deberá ser presentada por escrito por aquella parte que se considere agraviada por la decisión del juez dentro de los tres días posteriores a la notificación del auto o sentencia.

La citada norma legal establece en su texto una especie de limitantes en relación a la cuantía pues nos dice que es posible presentar el recurso de apelación cuando la cuantía determinada por el actor en el juicio sea superior a mil dólares pero a su vez le otorga la facultad al mismo de presentar este recurso cuando se haya rechazado en todo o en parte su demanda, sea cual fuere la cuantía y, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días después de notificado con la providencia que lo concedió.

La Corte Provincial del distrito tendrá que resolver en base a los méritos de lo actuado en el término de veinte días y si los miembros de la Sala no cumplen con este plazo determinado por la ley se sujetarán a multas. De considerar necesario, la Sala de oficio también podrá disponer la práctica de diligencias que estime necesario para el esclarecimiento de los hechos, en un término de 6 días improrrogables desde que se disponga. Cualquier tipo de aclaración o ampliación se despachará en el término de tres días.

2.2.2.6 Recurso de Casación

El recurso de casación tuvo su origen en Roma y Francia para luego ser acogido por las demás legislaciones europeas. La casación laboral fue aplicada en España a partir del 22 de julio de 1912, en Costa Rica en 1943, Colombia en 1945 entre otros.

En nuestro país primero se aplicó la casación en el área de lo penal y tributario para ser aplicada posteriormente en las demás áreas. A partir de las reformas constitucionales de 1992, se acogió la casación en materia laboral, siendo sustanciada conforme a la Ley de Casación del 18 de mayo de 1993. (Velasco Dávila 34)

El Código del Trabajo en su artículo 613 nos dice que se podrá presentar el recurso de casación de las sentencias que dicten las Cortes Provinciales ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.

La Ley de Casación nos dice que este recurso procede: “Contra las sentencias y autos que pongan fin a los procesos de conocimiento, dictados por las cortes superiores, por los tribunales distritales de lo fiscal y de lo contencioso administrativo.

Igualmente procede respecto de las providencias expedidas por dichas cortes o tribunales en la fase de ejecución de las sentencias dictadas en procesos de conocimiento, si tales providencias resuelven puntos esenciales no controvertidos en el juicio, ni decididos en el fallo, o contradicen lo ejecutoriado.” (Oficial, Ley de Casación)

El recurso lo conocerá como lo establece la Ley ibídem la Corte Suprema de Justicia hoy Corte Nacional quien actuará como Corte de Casación, a través de sus salas especializadas.

2.3 Entrevistas

Para ilustrar de mejor manera este trabajo de graduación he creído necesario entrevistar a personas quienes en su cotidianidad están inmersos y son conocedores del derecho laboral y en especial del desarrollo del proceso.

En primero lugar está la entrevista al Dr. Andrés Páez actual asambleísta, por ser quien propuso el proyecto de ley que introdujo el sistema oral en el procedimiento laboral, luego está el Dr. Guillermo Ochoa Juez Provincial de la Sala Especializada

de lo Laboral, Dr. Ovidio Muñoz Juez Tercero de lo Laboral y finalmente el Dr. Teodoro González.

Del diálogo mantenido, se obtuvieron datos importantes de sus opiniones acerca del proceso laboral y cómo en la práctica ha influido esta reforma.

2.3.1 Dr. Andrés Páez Asambleísta



¿Cuáles son las características más importantes del concepto de oralidad?

La oralidad ahora está concebida como un retorno a los orígenes de la litigación, porque así fue como se inició la litigación de manera oral. No habían posibilidades de tener registros escriturales. Luego, con el descubrimiento de la imprenta allá por 1620, comenzó a producirse un modo de apropiación que fue la apropiación del conocimiento y una nueva forma de transmitir el conocimiento; es decir, la tradición meramente oral pasó a tener una connotación mixta oral y escrita y en algunos casos exclusivamente escrita. La litigación ha tenido toda esta dinámica como fruto del avance de la sociedad y del avance de la tecnología que ha permitido tener instrumentos que han posibilitado registrar por escrito las expresiones orales. Entonces yo creo que ese es un primer tema que hay que dejarlo planteado como tal.

En segundo lugar, creo que hay un fracaso de los sistemas marcadamente escriturales en todo el mundo. Esto ha hecho o ha provocado un daño a los justiciables, por eso ha habido una reacción generalizada en la inmensa mayoría de países para retornar a procedimientos que tengan una mayor carga verbal que escrita.

▲ **¿Por qué la importancia de la oralidad en la administración de justicia del Ecuador?**

Porque, la mora de la Administración de Justicia con los usuarios es enorme. No nos olvidemos que esto ya estaba en la Constitución del año 98. Lo que se hizo fue oralizar una parte del procedimiento de los menores, una parte del procedimiento penal y la totalidad del procedimiento laboral judicial en materia de conflicto individual a partir del año 2004 y que entró en vigencia básicamente en el año 2005. Muy a pesar de eso, yo creo que las normas en sí mismas no han fracasado, pero sí han fracasado los órganos encargados de aplicarla porque la oralidad laboral, con todos los defectos que se le pueda acusar, fue una normativa que permitió efectivamente una gran celeridad pero la ausencia de la designación de jueces, la falta de personal, es lo que impidió que esa oralidad laboral realmente cobre una mucha mayor dimensión.

▲ **¿De qué fuentes obtuvieron los lineamientos para formular el proyecto? Pueden ser experiencias legislativas, teorías, doctrina.**

Había una experiencia legislativa anterior que era la de Venezuela. El Ecuador fue el segundo país en entrar en la oralidad laboral. Primero fue Venezuela y había allí una importante cantera, pero adicionalmente había una enorme corriente doctrinaria laboral que ya circulaba por el mundo especialmente en España en donde ya se hablaba del retorno a la oralidad. Yo me siento tremendamente satisfecho de que el Ecuador haya sido uno de los dos países pioneros en oralidad laboral en la región, y que nuestra ley haya servido de base para la generación de otras tantas leyes como Nicaragua, Chile, Colombia, Perú, Uruguay que son países que han adoptado en parte, elementos de nuestra legislación laboral.

▲ **¿Porque fue necesario implementar la reforma en el sistema procesal ecuatoriano en el área laboral?**

Estaba colapsado. Para el año 2003 habíamos reportado la estadística terrible, habían cincuenta y seis mil juicios de trabajo represados. Entonces es imposible pensar que de esa manera se estaba procurando justicia para las personas; entonces con esas

características en realidad fue un instrumento que permitió realmente darle un impulso. ¿Por qué? Porque todas las causas que estaban rezagadas quedaron a cargo de jueces accidentales u ocasionales y todas las nuevas causas con procedimiento oral entraron a conocimiento de los jueces titulares. Con eso se permitió que todas las causas represadas fueran despachadas por un número determinado de jueces y se logró evacuar buena parte de ellas. Es decir, la reforma tuvo esa virtud que ahora vista a la luz del tiempo que ha transcurrido, que ya son diez años, evidentemente vamos a determinar que esa carga procesal que estaba represada fue evacuada en un importantísimo porcentaje gracias a la reforma laboral del año 2003.

▲ Presentado el proyecto para su análisis, ¿qué dificultades se encontraron en el entonces Congreso Nacional para su aprobación?

Yo creo que lo que no había en el Congreso era una cultura de que se podían hacer cosas realmente innovadoras. Yo recuerdo que muchos legisladores aquí, me daban palmaditas en la espalda y me decían: bueno muchacho... está bien el proyecto, pero eso no da votos. Recuerdo incluso la persona que me dijo eso, eso no da votos. Pero ese era un proyecto en el que yo me empeñé porque yo venía conociendo y estudiando estos temas y sabía que era posible instrumentar un proceso oral. Hoy, diez años después, el mismo correísmo me da la razón, acaban de presentar hoy día un código general del proceso en el que se recoge -hoy día, hoy, hoy, hace dos horas aquí en el Pleno- en el que se recogen los cimientos que sentó la oralidad laboral en el proyecto de ley que yo presenté, y la ley que fue aprobada gracias a mi iniciativa legislativa. Entonces creo yo que, lo que en ese entonces era visto como una cosa intrascendente, ahora es reconocida como una cosa de gran trascendencia porque yo fui en ese entonces, -es feo hablar de uno mismo- pero sin duda mi proyecto fue un proyecto visionario que se proyectó, se adelantó a lo que iba a pasar después.

▲ Nos puede mencionar ¿qué sectores estuvieron en oposición o resistencia?

No, no, no. Casi no hubo observaciones inteligentes como la de Víctor Granda, de Luis Fernando Torres, de Antonio Pozo, de Wilfrido Lucero -de los que me acuerdo- pero de los que me acuerdo más bien: de Jorge Montero del CFP, Enrique Ayala. Me

acuerdo que eran observaciones muy bien traídas, de contenidos que lo buscaban era mejorar y de hecho ayudaron, contribuyeron para mejorar el proyecto de ley original. Creo que hicimos un muy buen trabajo de mejoramiento de ese proyecto de ley, pero no hubo una oposición radical en ninguno de los sectores, es más, el proyecto fue conocido por el entonces presidente Lucio Gutiérrez y creo que con un par de observaciones el proyecto fue publicado en el Registro Oficial.

▲ **Una de las características fundamentales del sistema oral es que éste se basa en principios rectores ¿cuál fue la razón para ello?**

Esos principios rectores tienen que ver con dos hechos que son de gran actualidad y que en ese entonces todavía no habían sido dimensionados.

El primero: que el derecho procesal del trabajo se ha convertido en una disciplina autónoma. Ya no es un apéndice del derecho del trabajo ni es un apéndice del derecho procesal general porque el derecho procesal general tiene instituciones que tienen que ver más con el derecho civil que con el derecho del trabajo. Por ejemplo la autonomía de la voluntad de las partes, tan propia del derecho civil y tan ajena al derecho laboral. Entonces, cuando el derecho laboral tiene su propia normativa procesal, parte, de que el derecho laboral es esencialmente social, es un derecho esencialmente social y por lo tanto es ajeno de instituciones del derecho procesal y en ese distanciamiento se genera una disciplina autónoma que se llama hoy Derecho Procesal del Trabajo.

Creo que eso ya está siendo reconocido en varios textos de autores contemporáneos que hablan –y con mucha propiedad– de un derecho procesal del trabajo que tiene una autonomía y que tiene principios propios que son ajenos a las demás materias, el principio tuitivo por ejemplo. Eso es ajeno al derecho civil, al derecho mercantil, al derecho penal. El principio de la primacía, de la realidad, que eso es absolutamente propio, primigenio del derecho del trabajo. Son dos principios que ilustran como el derecho procesal del trabajo tiene una autonomía irrefutable y claro, éstos principios sumados a otros que sí vienen de la vertiente general de lo procesal, la intermediación, la contradicción, la gratuidad, que son principios que también son parte. Se produce una mezcla que hace que el derecho procesal del trabajo tenga esa autonomía.

Entonces, un proceso que prescinda de elementos de esa naturaleza como también de otro principio de gran actualidad e importancia que es la transparencia de las actuaciones de las partes, es decir, la lealtad procesal. Toda esa combinación hace que el proceso laboral tenga particularidades, autonomía y que evidentemente sea dimensionado con una proyección distinta a la de las demás materias.

▲ **¿Cree Ud. que el sistema guarda conformidad con la Constitución de la República?**

No solamente guarda conformidad, hasta le supera a la Constitución de la República. El proceso de la forma en la que está diseñado le supera a la Constitución de la República porque la Constitución de la Republica, en materia procesal, tiene algunas deficiencias que algún rato tendrán que ser rectificadas; deficiencias más de carácter conceptual pero que, podrán ser rectificadas de todas maneras sin duda. La legislación laboral, la legislación procesal laboral del Ecuador tiene no sólo consonancias y sino hasta va más allá de lo que realmente es la Constitución y los contenidos procesales de la Constitución

▲ **A su criterio ¿existe una jerarquía entre principios?**

Yo diría, que en materia laboral, hay principios que pueden en determinadas circunstancias ser más prevalecientes pero todo depende en el caso en el que se los aplique. Lo que sí puedo decir es que no puede existir una aplicación aislada de principios. La aplicación de los principios es simultánea y en ésa simultaneidad puede haber prevalencia de algunos principios. Por ejemplo, en ciertos casos, el de primacía de la realidad puede ser prevaleciente. En muchos casos será muy importante que el principio de contradicción sea prevaleciente, en muchos casos será importante que el principio de inmediación sea prevaleciente. Pero en materia laboral puede ser que la primacía de la realidad o la lealtad procesal o el principio tuitivo terminen siendo prevalecientes. Yo no hablaría de una jerarquía, yo hablaría de una prevalencia bajo determinadas circunstancias. Considerando que cada controversia laboral tiene particularidades pero el proceso tiene que ver mucho con la aplicación conjunta y simultanea de los principios procesales.

- ▲ **En ciertos casos, ¿puede existir una confrontación entre principios?**
...Ej.: El principio de celeridad con el de inmediación, caso juez titular y el suplente.

Yo creo que excepcionalmente pueden darse ese tipo de situaciones. Pero yo creo que más hay que fijarse en las reglas generales que en las excepciones

- ▲ **¿Cuáles son las características de los principios rectores? Ej. Son de aplicación inmediata, de obligatoria aplicación etc.**

Yo creo que hay que distinguir principios de particularidades, que ese es un tema doctrinario. Los principios son los ejes rectores del proceso. Las peculiaridades son aquellas que devienen de la aplicación de los principios. Entonces, la celeridad no es un principio, es una peculiaridad que deviene de la aplicación de otros principios, como son la inmediación, la contradicción, la concentración por ejemplo. La Constitución de la República comete ese error, confunde peculiaridades con principios. La celeridad, la immediatez –esas son peculiaridades- los principios son otros, los principios son los ejes rectores, las peculiaridades son consecuencias.

- ▲ **De sus experiencias ¿Cree Ud. que la ley reformativa ha cambiado el sistema? ¿Cómo?**

Sí, el aporte que dio la ley fue contundente con todos los defectos que tienen las leyes hechas por humanos y con un gran enemigo que fue el Consejo de la Judicatura durante años. Se negó sistemáticamente a crear mayores plazas para jueces. En algunos casos porque no tenían el presupuesto –y me consta, me consta. Este proceso, con un mayor número de jueces, evidentemente es un proceso expedito. Tanto es así que la gente dejó de ir a las Inspectorías de Trabajo y refirió ir a los jueces de trabajo para tener un buen juicio antes de un mal arreglo

▲ **¿Ha mejorado en eficiencia y calidad la administración de justicia en materia laboral?**

Al comienzo sí. Después dejó de ser tan eficaz como fue al comienzo porque con la ausencia de los jueces se produjo una acumulación de causas. Terminamos en un proceso que realmente no es compatible con los intereses de los administrados, con los derechos de los justiciables. Pero al comienzo sin duda, tuvo muchos méritos.

▲ **¿Cuáles son las principales características del proceso oral que contribuyen a lograr parámetros de eficiencia en la administración de justicia?**

La aplicación de los principios, su aplicación simultánea, la capacitación de los jueces, la calidad de la formación de los abogados, el uso de los instrumentos tecnológicos, la infraestructura física, el número de auxiliares del juez que puedan contribuir al éxito del proceso. Es decir, una cosa es el diseño legislativo y otra cosa es la instrumentación del proceso laboral como tal y esa instrumentación necesita de varios factores que de manera concomitante tienen que contribuir para que se ejecute. Dicho de otra manera, “no basta con tener una bonita ley”, se necesita que esa ley en la práctica tenga los insumos, los medios, los mecanismos para poder ser aplicada.

▲ **¿Conoce algunos casos en los que se haya observado que fracasó el sistema? Porque?**

Sí claro, muchos casos como consecuencia de la acumulación de las causas y la gente que al comienzo tenía una gran simpatía por la oralidad. Después comenzó a tener dudas, y son justificables pues, porque resulta que ahora estamos sufriendo las consecuencias de esa lentitud procesal como consecuencia de la acumulación de las causas, que es consecuencia de la ausencia de un número suficiente de jueces, que es a su vez consecuencia de la ineficiencia del Consejo Nacional de la Judicatura y de la falta de provisión de recursos suficientes a la administración de justicia, que ahora hay y hasta más allá de lo que hubieran soñado.

▲ **Si pudiera proponer nuevas reformas al sistema ¿cuáles serían?**

Una sola Audiencia. Yo plantearía un sistema de una sola Audiencia, con una instancia previa de presentación de pruebas ante el Juez, para luego dar paso a una Audiencia. Es decir, una reformulación de la inmediación del juez en presencia de las partes para evaluar las pruebas. Luego dar un paso adelante a la configuración, a la realización de la Audiencia y luego sí, yo diría que ese puede ser un cambio muy importante. Le traería mucha celeridad al proceso.

2.3.2 Dr. Guillermo Ochoa Andrade Juez Provincial de la Sala Especializada de lo Laboral



¿Cuáles son las características más importantes del concepto de oralidad?

Fundamentalmente, la inmediación y la celeridad porque en base a ello se resuelve ante las partes. Se economiza tiempo en cuanto tiene que ver con la resolución inmediata que debe darse a las controversias.

▲ **¿Por qué la importancia de la oralidad en la administración de justicia del Ecuador?**

Para evitar procesos largos y tediosos que han causado malestar en la administración de justicia. Con el procedimiento oral se tiende a que en el menor tiempo posible y con la concurrencia de las partes en ese momento se administre justicia, he allí el proceso oral y el principio de inmediación ante las partes, con el tribunal.

▲ **¿Por qué fue necesario implementar la reforma en el sistema procesal ecuatoriano, en el área laboral?**

Porque los juicios laborales venían teniendo el cariz idéntico a un procedimiento civil, a un juicio civil, se demoraban dos, tres, cuatro años en sentenciar un juicio laboral. Es por ello que se implementó unas reformas al procedimiento oral

convirtiéndolo en un procedimiento oral. Sin embargo, esta oralidad en el ámbito individual no llega a ser plenamente realizada porque siempre existen rezagos de los procedimientos ordinarios, rezagos sobre todo marcado por el actuar de los abogados, que siempre tratan de incidentar el proceso; siempre tratan de cumplir diligencias que no deberían realizarse, que constituyen una verdadera pérdida de tiempo pero que al profesional en libre ejercicio le conviene ¿Para qué para cobrar los honorarios al cliente definitivamente?

▲ **¿Cree Ud. que el sistema guarda conformidad con la Constitución de la República?**

En la actualidad no. Como digo si bien en términos generales, en la letra de la ley dice que es un procedimiento oral, esa oralidad no está cumplida porque falta la implementación de determinadas normas, de determinadas medidas. Se tiene previsto o se entiende que con la expedición del proceso o del Código de Procedimiento Integral se contemplen normas que hagan efectivo el principio de la oralidad.

▲ **El sistema oral se basa en principios rectores, ¿cuál cree Ud. que fue la razón para ello?**

Bueno, los principios de la celeridad, inmediación, la publicidad etc. son principios propios, atinentes al procedimiento en general. Por supuesto deben ser aplicados al procedimiento laboral. Anteriormente las pruebas no eran ante las partes, se actuaba de manera irregular, no había celeridad, etc. El actuar del juez era oficioso incluso. Entonces se implementó. Fue necesaria la expedición de la oralidad.

▲ **A su criterio ¿existe una jerarquía entre principios?**

No, todos los principios guardan sincronía y deben ser cumplidos inmediatamente. De lo que podríamos se debe primar con la aplicación sobretudo del principio de la oralidad, de la celeridad, de la inmediación, etc.

- ▲ **En ciertos casos, ¿puede existir una confrontación entre principios?**
...Ej. El principio de celeridad con el de inmediación caso juez titular y el suplente.

Bueno no sería ya un principio sino una norma o reglamentaria o más bien norma legal que está previsto. Ya en caso de ausencia de un Juez debe ser inmediatamente suplido por otro juez. El Consejo de la Judicatura se ha preocupado ya de expedir una regulación al respecto y ya no puede darse ese vacío de un Juez, que por A o B situación no asista a la Audiencia. Debe ser llenada esa vacante, si cabe el término momentáneamente, por otro Juez de similares condiciones.

- ▲ **¿Cómo deben ser aplicados los principios rectores en el proceso oral laboral?**

Por parte del Juez o Tribunal. El juez o tribunal debe tener una amplia preparación procesal, ética sobre todo, para la aplicación de sus principios.

- ▲ **¿Cuáles son las características de los principios rectores? Ej.: Son de aplicación inmediata, de obligatoria aplicación etc.**

Absolutamente de acuerdo a la propia concepción del principio y por mandato de la Constitución actual son de aplicación inmediata y obligatoria.

- ▲ **De sus experiencias ¿Cree Ud. que la ley reformativa ha cambiado el sistema ecuatoriano?**

Aun no se expide pero de lo que se reformó el Código de Trabajo de 1938 y luego se implementó el procedimiento oral dentro de las normas sustantivas del Código, en algo vino a mejorar el sistema procesal laboral. No se ha aplicado porque no hay la ley de procedimiento laboral. Como digo, va a haber el Código Integral de Procedimiento en donde la materia laboral, caerá incurso y por supuesto este Código debe, porque no conocemos todavía diré, aún no se expide. Conocemos las normas en proyecto, contempla muy interesantes cuestiones para la agilidad del proceso.

▲ ¿Ha mejorado en eficiencia y calidad la administración de justicia en materia laboral?

En la actualidad sí, porque los jueces hemos accedido precisamente por virtud de concurso de méritos y oposición. Esa es una de las primicias, si cabe el término, de la Función Judicial ecuatoriana; el haber seleccionado, en lo posible mediante concurso de méritos y oposición, a los mejores profesionales para la administración de justicia.

▲ ¿Cuáles son las principales características del proceso oral que contribuyen a lograr parámetros de eficiencia en la administración de justicia?

La celeridad, la preparación, la intermediación. Como digo son principios que confluyen entre sí.

▲ ¿Conoce algunos casos en los que se haya observado que fracasó el sistema? ¿Porque?

No, no, no. Más bien el sistema en sí va para adelante. Por ello en los próximos meses se expedirán nuevos Códigos: el Código laboral, el Código sustantivo laboral. Según se conoce y hemos estudiado el proyecto de reforma es muy interesante y contempla nuevas instituciones jurídicas. Envía otras instituciones como riesgos de trabajo por ejemplo a la Ley del Seguro Social etc. En suma, el Código sustantivo y adjetivo vienen a sistematizarse de acuerdo a los actuales momentos.

▲ Si pudiera proponer nuevas reformas al sistema ¿cuáles serían?

El sistema oral debe ser -reformas no- para reformas está regulado, reglado todo el procedimiento oral. Lo que debería hacerse es mayor capacitación a los operadores de justicia.

2.3.3 Dr. Ovidio Muñoz Juez Tercero de lo Laboral



¿Cuáles son las características más importantes del concepto de oralidad?

Las características más importantes son: la celeridad, la agilidad con la que se tramitan los procesos en virtud de que ya los términos han cambiado y en este momento solo hay que atenerse a los términos que establece el Código.

▲ **¿Por qué la importancia de la oralidad en la administración de justicia del Ecuador?**

Porque deja de lado el antiguo sistema escrito. No hay que olvidar que los asuntos de trabajo son de índole social, por lo tanto, tienden a favorecer fundamentalmente a los trabajadores que requieren de soluciones urgentes y rápidas y no como antes que tenían que esperar años de años para que se solucionen los problemas.

▲ **¿Por qué fue necesario implementar la reforma en el sistema procesal ecuatoriano, en el área laboral?**

Porque, -como acabo de decirle- existían muchos juicios en el archivo y que dormían el sueño de los justos y no se agilitaba por el mismo sistema que no era ágil.

▲ **¿Cree Ud. que el sistema guarda conformidad con la Constitución de la República?**

Por supuesto que sí. La reforma es parte de la agilidad que debe darse a los procesos y que está implementado a la nueva Constitución.

- ▲ **El sistema oral se basa en principios rectores ¿Cuál cree Ud. que fue la razón para ello?**

La razón fundamental fue, que insisto, los juicios laborales tienden a solucionar problemas de tipo social para ayudar a los trabajadores. El principio de celeridad y de contradicción es muy importante en este caso y por esa razón se implementó la reforma.

- ▲ **A su criterio ¿existe una jerarquía entre principios?**

No, no existe jerarquía. Todos los principios son muy importantes y todos se articulan al mismo tiempo.

- ▲ **En ciertos casos, ¿Puede existir una confrontación entre principios? Ej.: El principio de celeridad con el de inmediación caso juez titular y el suplente.**

No, no existe contradicción porque el Juez que queda encargado tiene la obligación de observar los mismos principios y de despachar los juicios con la misma celeridad que lo hace el juez principal.

- ▲ **¿Cómo deben ser aplicados los principios rectores en el proceso oral laboral?**

Con mucha honradez, con mucha rectitud, con mucha capacidad. Sobre todo tendiendo a velar por los intereses de los trabajadores.

- ▲ **¿Cuáles son las características de los principios rectores? Ej. Son de aplicación inmediata, de obligatoria aplicación etc.**

Sí, son de inmediata aplicación y de aplicación obligatoria.

- ▲ **De sus experiencias, ¿Cree Ud. que la ley reformatoria ha cambiado el sistema, cómo?**

Por supuesto que ha cambiado porque los procesos hoy se despachan con mucha rapidez, con mucha celeridad, los términos son tajantes. A ud. le dan tres, cinco, diez, veinte días para resolver los problemas.

- ▲ **¿Ha mejorado en eficiencia y calidad la administración de justicia en materia laboral?**

Por supuesto que ha mejorado. Hoy los procesos son rápidos, son ágiles y los trabajadores se sienten cada día más contentos porque sus problemas se solucionan con más agilidad.

- ▲ **¿Cuáles son las principales características del proceso oral que contribuyen a lograr parámetros de eficiencia en la administración de justicia?**

Los principales la celeridad, la eficiencia, la probidad.

- ▲ **¿Conoce algunos casos en los que se haya observado que fracasó el sistema? ¿Por qué?**

No, yo no conozco ningún caso en los que haya fracasado.

- ▲ **Si pudiera proponer nuevas reformas al sistema ¿cuáles serían?**

Ningún sistema es perfecto. Primero, quedan muchas cuestiones que deben agilizarse y reformarse. Por ejemplo: se habla de la especialidad de cada Juez y el Juez del Trabajo debe ser especializado en solucionar problemas de tipo laboral. Sin embargo, de acuerdo a la ley, el Juez del Trabajo debe conocer también Acciones de Protección. Con lo que no quiero decir que no deba conocer. No. Tiene capacidad, conoce. Pero eso le quita tiempo porque la acción de protección por las características propias de ella, relega y deja de lado todo lo que se tiene planificado

para un día; entonces, esa es una de las reformas que se tiene que hacer para que existan jueces especializados en conocer las acciones de protección.

Otra reforma que se tiene que hacer es con relación a los pagos por consignación. Pienso que los jueces de trabajo no deben conocer los pagos por consignación porque los pagos por consignación tienen un trámite especial establecido en el Código de Procedimiento Civil y Código Civil, lo que contradice con el procedimiento que establece el Código de Trabajo que es oral. Entonces, esas son reformas que se tienen que hacer, entre otras. Sin querer decir que no existan otras pero las más urgentes son esas que se deben hacer.

2.3.4 Dr. Teodoro González Abogado en libre ejercicio profesional.



¿Cuáles son las características más importantes del concepto de oralidad?

Yo considero que en el proceso oral, las características o lo fundamental creo yo, es la celeridad y la inmediación ¿Por qué? Si realizamos un análisis comparativo con procesos anteriores a la reforma o a la introducción del proceso oral, en el juicio verbal sumario; a pesar de que los términos en el proceso verbal sumario, si se cumplieran, es un proceso muy rápido pero lamentablemente los incidentes y la evacuación de la prueba hicieron que este proceso sea demasiadamente largo, de años de duración. Hoy el proceso oral laboral es un proceso bastante, diría yo, en primera instancia o de acuerdo a los términos, es un proceso ágil. Sobre todo el principio de la inmediación donde hay una participación directa del juez, cosa que no ocurría en la anterioridad, pues donde se evacuaban muchas pruebas, testigos, confesiones judiciales a través de secretarios o de los auxiliares del juzgado. Por eso el principio de la inmediación es fundamental para que el juez conozca a las partes. El juez participa directamente en evacuar las diligencias y eso hace que se vaya inmiscuyendo personalmente en el conocimiento del proceso generado.

▲ **¿Por qué la importancia de la oralidad en la administración de justicia del Ecuador?**

Pues yo creo que para hacer efectivos todos los principios que rigen en el ámbito laboral, que están garantizados en la Constitución y sobre todo por la celeridad que debería darse en el ámbito laboral.

▲ **¿Por qué fue necesario implementar la reforma en el sistema procesal ecuatoriano, en el área laboral.**

Fundamentalmente, como venía manifestando, por la celeridad, por la inmediación y para diríamos, una correcta administración de justicia

▲ **¿Cree Ud. que el sistema guarda conformidad con la Constitución de la República?**

Bueno con el sistema procesal oral en el Ecuador los señores asambleístas y legisladores estuvieron en mora desde 1967 en que ya se implementó la oralidad. Entonces, decenas de años realmente debió implementarse y estimo que el proceso ha dado muy buenos frutos y resultados.

▲ **El sistema oral se basa en principios rectores ¿cuál cree Ud. que fue la razón para ello?**

Yo pienso fundamentalmente lo que vengo manifestando la inmediación, la celeridad, pues realmente debería darse si se cumpliría con los términos establecidos. Aquí sí tengo mis severas críticas. En primera instancia, entiendo, debería durar no más de unos dos meses, tal vez tres. En nuestro medio se cumple realmente. Pocos son los procesos que no se cumplen, son la excepción; pero ya en segunda instancia, van pasando de los términos establecidos y ni que hablar de casación. Para citar un ejemplo, un caso personal: a casación se envió creo que en el mes de agosto del año 2012 y fue resuelto la semana pasada, es decir, ha transcurrido mucho tiempo. Entonces, eso realmente hace que constituya un obstáculo o que tenga fuertes críticas en el tema de la casación.

▲ **A su criterio, ¿Existe una jerarquía entre principios?**

Bueno, una jerarquía misma dependiendo la situación y del caso a aplicarse porque las autoridades judiciales y administrativas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para la debida protección y efectividad de los derechos de los trabajadores.

▲ **En ciertos casos, ¿Puede existir una confrontación entre principios?
...Ej. El principio de celeridad con el de inmediación caso juez titular y el suplente.**

No debería tener aplicación alguna. Yo pienso que si es que viene un juez suplente o un juez encargado, debería igual tramitar esto teóricamente, esto legalmente. En la práctica obviamente aquello ocurre porque los jueces no entran a resolver, máximo muy excepcionales casos, resuelven, pero generalmente lo que hacen es sustanciar el proceso. Nada más.

▲ **¿Cómo deben ser aplicados los principios rectores en el proceso oral laboral?**

Los principios rectores, pues obviamente, deberían ser aplicados analizando cada una de las situaciones. Un principio fundamental que yo vengo insistiendo, y soy muy partidario de eso, es el principio de la inmediación. Obviamente que el principio de la celeridad también es un principio fundamental para evitar que la justicia lo prolongue porque realmente justicia que tarda ya no es justicia.

▲ **¿Cuáles son las características de los principios rectores? Ej.: Son de aplicación inmediata, de obligatoria aplicación etc.**

Bueno, yo pienso, si analizamos el punto de vista constitucional, artículo 1 en relación al 326, tendrían que aplicar por parte de los jueces tanto más que el decantao Ecuador estado constitucional de derechos y justicia.

▲ **De sus experiencias ¿Cree Ud. que la ley reformativa ha cambiado el sistema, cómo?**

Desde la vigencia del procedimiento oral el cambio ha sido muy muy muy importante. En cuanto a la celeridad, en cuanto a la eficacia, en cuanto a la inmediación por las razones que eh indicado anteriormente.

▲ **¿Ha mejorado en eficiencia y calidad la administración de justicia en materia laboral?**

Yo diría por parte de nuestros jueces de trabajo que hay una constante preocupación en capacitarse, en dictar sentencias fundamentadas. Yo diría en nuestro medio, hablo de la ciudad de Cuenca exclusivamente que sí. Obviamente no voy a decir que ha empeorado. No, no. Hay una constante preocupación en la capacitación de los jueces. He tenido la oportunidad de estar tramitando procesos en otras ciudades y realmente hay mucho que desear.

▲ **¿Cuáles son las principales características del proceso oral que contribuyen a lograr parámetros de eficiencia en la administración de justicia?**

Fundamentalmente, creo yo, la inmediación, es básico ese principio, porque los jueces van conociendo paso a paso el desarrollo del proceso. Es muy importante la audiencia preliminar donde se presenta la prueba, se fundamenta la prueba y sobre todo la Audiencia definitiva donde el juez conoce a los testigos, conoce las confesiones judiciales y lo que es más, está facultado para realizar o evacuar prueba en las declaraciones, en la confesión a iniciativa del propio juez.

▲ **¿Conoce algunos casos en los que se haya observado que fracasó el sistema? ¿Por qué?**

Yo no hablaría de un fracaso como tal. Yo diría, es necesaria la implementación de un Código de Procedimiento Laboral porque si bien tenemos al momento una normatividad, en la parte sustantiva hasta llegar a sentencia. Pero el problema se

suscita en la ejecución. Lamentablemente tenemos que ejecutar una sentencia dictada en un procedimiento oral siguiendo las normas del procedimiento escrito, es decir, las normas del Código de Procedimiento Civil.

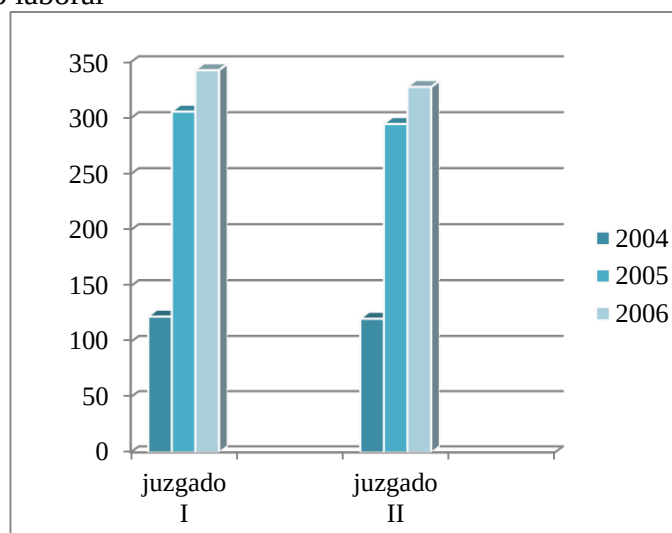
▲ **Si pudiera proponer nuevas reformas al sistema ¿cuáles serían?**

No muchas reformas realmente. Si es que analizamos y vemos el proyecto del Código Orgánico de relaciones laborales no hay muchos cambios en cuanto a procedimiento; yo diría fundamentalmente, no en nuestro medio, porque los jueces son gente capaz. Capacitar a los jueces cantonales, por ejemplo, los denominados multicompetentes que conocen temas laborales, eso sí constituye un fracaso.

2.4 Estadísticas de casos en los juzgados laborales de la Ciudad de Cuenca

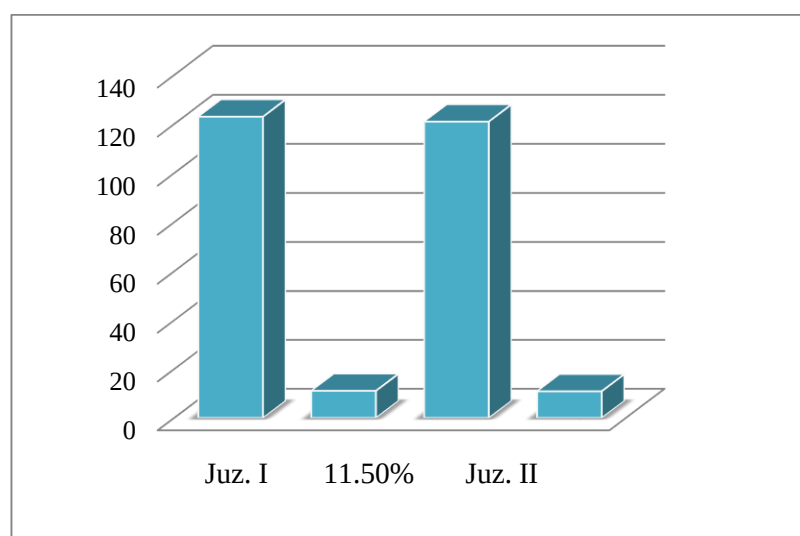
Primero presentaré una investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en los libros de la Corte, índices alfabéticos correspondientes a los años 2004, 2005 y 2006

Gráfico No. 1 Juicios orales de los años 2004, 2005 y 2006 en los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro *Práctica Laboral*.

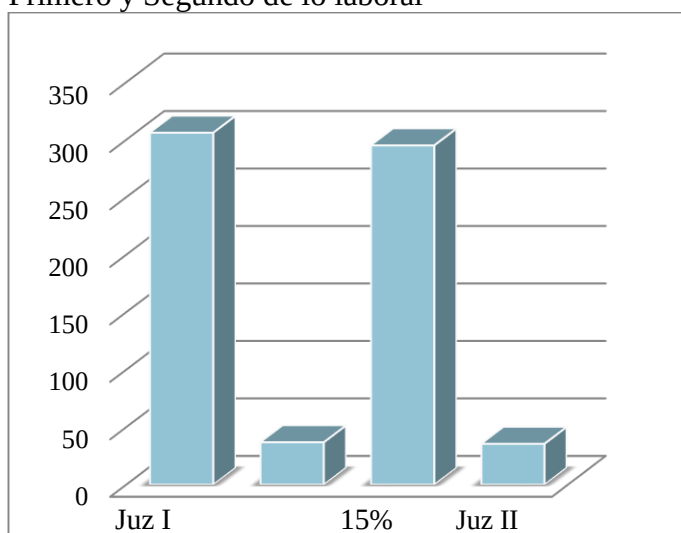
Gráfico No. 2 Juicios orales en el año 2004 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro Práctica Laboral.

Se observa que los casos han sido resueltos en 11.50% por conciliación directa de las partes sin que se llegue a realizar la audiencia preliminar y que fueron resueltos por conciliación en audiencia preliminar un 9%

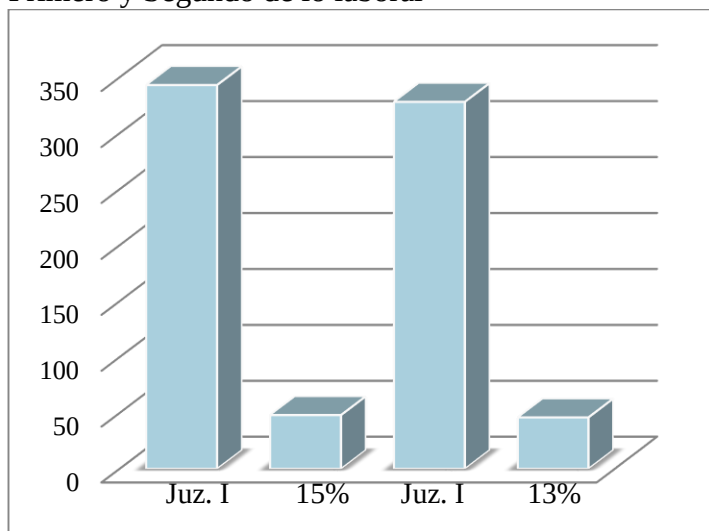
Gráfico No. 3 Número de juicios que ingresaron en el año 2005 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro Práctica Laboral.

Se observa que se han resuelto el 15% de los casos y por audiencia preliminar el 13%.

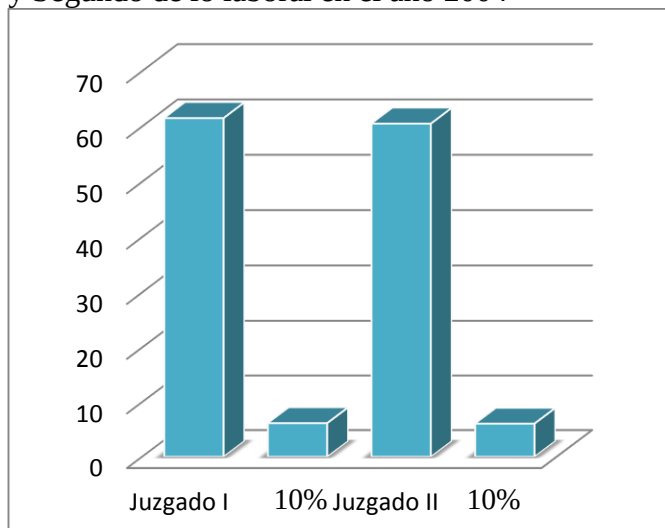
Gráfico No. 4 Número de juicios que ingresaron en el año 2006 en el Juzgado Primero y Segundo de lo laboral



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro *Práctica Laboral*.

Se observa se han resuelto el 15% de los casos y por audiencia preliminar el 13%.

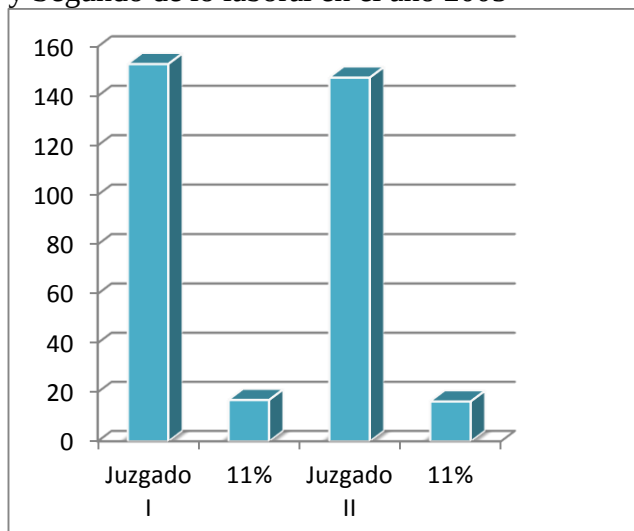
Gráfico No. 5 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2004



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro *Práctica Laboral*.

Se observa que se resolvieron el 10% en audiencia definitiva antes de sentencia.

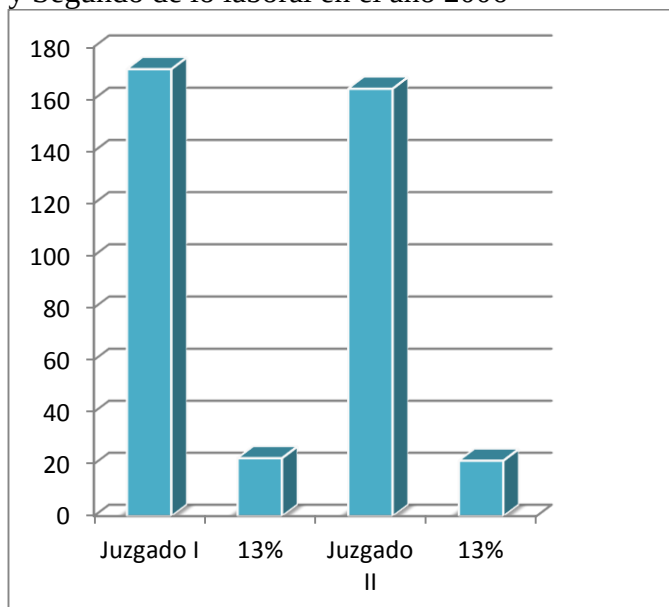
Gráfico No. 6 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2005



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro Práctica Laboral.

Se observa que se resolvieron el 11% en audiencia definitiva.

Gráfico No. 7 Gráfico estadístico de las causas tramitadas por los Juzgados Primero y Segundo de lo laboral en el año 2006



***Fuente:** Investigación realizada por la Dra. María Augusta Barzallo en su libro Práctica Laboral.

Se observa que se resolvieron el 13% en audiencia definitiva.

A continuación detallo la información del desarrollo de las actividades en el año 2013 del Juzgado Primero, Segundo y Tercero de lo Laboral de la ciudad de Cuenca, estos datos reflejan un grado aproximado ya que son producto de variables obtenidas de las coincidencias por nombres del sistema computarizado del Consejo de la Judicatura del Azuay.

Por más de haber hecho varios intentos por establecer a través de la información estadística la eficiencia de los principios rectores en virtud del transcurso del tiempo y desarrollo del proceso entre las etapas procesales, esto no fue posible, ya que como indiqué la información que reporta el sistema informático de la Corte Provincial de Justicia del Azuay no permite hacer este ejercicio siendo la información recabada la siguiente:

Tabla No. 1 Actividades del Juzgado Primero, Segundo y Tercero de lo Laboral

Juzgado I Año 2013	
ASUNTO	Juzgado 1
Demandas admitidas a trámite	571
Num. audiencias preliminares	332
Num. audiencias definitivas	178
Num. casos que terminaron por acuerdos transaccionales	115
Num. casos sentenciados 1era instancia	487
Num. casos apelados	98
Num. de sentencias 2da instancia	53
Casos que han ido a Casación	24
Audiencias preliminares fallidas	69
Audiencias definitivas fallidas	36

Juzgado II Año 2013	
ASUNTO	Juzgado 2
Demandas admitidas a trámite	573
Num. audiencias preliminares	87
Num. audiencias definitivas	145
Num. casos que terminaron por acuerdos transaccionales	415
Num. casos sentenciados 1era instancia	483
Num. casos apelados	87
Num. de sentencias 2da instancia	56
Casos que han ido a Casación	10
Audiencias preliminares fallidas	15
Audiencias definitivas fallidas	35

Juzgado III Año 2013	
ASUNTO	Juzgado 3
Demandas admitidas a trámite	570

Num. audiencias preliminares	307
Num. audiencias definitivas	156
Num. casos que terminaron por acuerdos transaccionales	135
Num. casos sentenciados 1era instancia	450
Num. casos apelados	111
Num. de sentencias 2da instancia	51
Casos que han ido a Casación	11
Audiencias preliminares fallidas	50
Audiencias definitivas fallidas	24

***Fuente:** Investigación realizada por la Autora.

En consecuencia podemos observar que en el año 2013 fueron admitidas a trámite alrededor de 1714 causas mismas que, en un 35% fueron resueltas por acuerdos transaccionales, y el resto continuó con el proceso establecido.

La Judicatura supo manifestar que las causas tramitadas por los juzgados laborales llevan un curso normal y en su gran mayoría, cumplen con el tiempo que establece la ley para que se den las distintas etapas procesales indicando que también existen casos en los que hay una leve tardanza y son cuando por ejemplo no se ha podido realizar la citación dentro de los cinco días, cuando existen deprecatorios o cuando se cita por la prensa. En esos casos al no darse la citación dentro del término, existe un retraso que puede ser justificable por las razones indicadas, de allí se concluye que el proceso laboral ha dado un gran giro y funciona con eficiencia.

CAPITULO III

ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.1 Análisis comparativo del Juicio Oral con el Juicio Verbal Sumario en materia laboral

De lo expuesto en los capítulos anteriores a continuación voy a realizar un análisis comparativo entre el juicio oral y el juicio verbal sumario en materia laboral, dejando sentado que el proceso verbal sumario utilizado en lo laboral hasta el año 2003 era el mismo que para cualquier procedimiento civil, sin diferenciarlo de forma alguna.

Entre estos dos tipos de juicio encontramos tanto semejanzas como diferencias que los caracterizan entre ellas tenemos por ejemplo que tanto el verbal sumario como el oral laboral inician con una demanda cuyos requisitos están establecidos en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, las demandas podrán ser presentadas por escrito pero también el procedimiento del juicio oral permite que sea el actor quien de forma verbal lo haga para que posteriormente sea el juez quien la reduzca a escrito.

Presentada la demanda, será calificada por el Juez. En ambos juicios, el Juez puede ordenar que se aclare o complete la misma dentro del término establecido por la ley haciendo conocer a la parte que de no cumplir con este requerimiento se abstendrá de la tramitación de la causa. se dispondrá la citación al demandado.

Calificada la demanda el Juez dispondrá que cite al demandado, una vez cumplida esta diligencia se convocará a audiencia en el caso del verbal sumario la audiencia de conciliación y en el caso del procedimiento oral la audiencia preliminar de conciliación.

Tanto en el juicio verbal sumario como en el juicio oral dentro de esta audiencia de conciliación se da contestación a la demanda pero se diferencian en que en el primer juicio contestada la demanda si no se llegó a un acuerdo, se abre la causa a prueba por el término de seis días mientras que en el segundo juicio la prueba se formula a continuación de la contestación de la demanda.

En ambos juicios lo que el Juez va a procurar dentro de esta audiencia es un acuerdo entre las partes que de fin al conflicto pero en el caso de ausencia de las partes se pasará la diligencia en rebeldía del inasistente situación que el juez tomará en cuenta al momento de dictar sentencia.

En el juicio verbal sumario una vez concluido el término de prueba se le otorga al Juez el término de cinco días para que dicte sentencia y darlo por terminado. A diferencia de éste, el juicio oral tiene también una audiencia definitiva y culmina con una sentencia que será dictada en el término de diez días de concluida la audiencia.

Todo lo actuado en las audiencias de ambos juicios se dejará constancia en actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas con sus respectivas transcripciones.

Con el objeto de tutelar de mejor manera los derechos la ley tanto en el juicio oral como en el verbal sumario otorga la posibilidad a las partes de apelar e intervenir en casación.

Continuando y para mencionar ciertas de las diferencias entre estos dos juicios, primero me he permitido transcribir las palabras de Jijón Letort Rodrigo quien en su libro Apuntes sobre la oralidad en el proceso civil ecuatoriano sostiene que “el juicio verbal sumario no puede ser considerado como un ejemplo de aplicación del principio de la oralidad en nuestro medio pues no están presentes en él las características del proceso. No hay inmediación, la concentración es inadecuada y fundamentalmente, no existe, debate probatorio.” (Jijón Letort 29)

Partiendo de este criterio también creemos que la gran diferencia entre estos dos juicios es precisamente la aplicación de los principios rectores consagrados en el procedimiento oral ya que de las experiencias y relatos que hemos logrado conseguir en este trabajo de grado se desprende y queda sentado que en el juicio verbal sumario por más de que su objeto era tramitar causas que por su naturaleza requerían soluciones rápidas y de allí, que se estableció que los procesos laborales se tramiten por esta vía, el tiempo previsto en la ley era relativamente corto pero la realidad

demostró que los juicios eran demasiado prolongados y engorrosos, que las diligencias procesales como recepción de pruebas ni siquiera eran receptadas por el juez sino por auxiliares judiciales, las partes no se relacionaban con el juez entre otras razones produjeron el malestar y desconfianza de la administración de justicia.

El juicio oral laboral mediante la aplicación de los principios ha conseguido que cambie esta realidad, las partes interactúan, existe celeridad y economía procesal en la tramitación de las causas, es el Juez quien vela por que se cumpla con todo lo que dispone la ley y que se lleve una armonía en todas las etapas del proceso procurando una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

3.2 Propuesta y soluciones

La propuesta es sencilla y se concreta: Reglar el procedimiento laboral, ya que si bien es cierto la norma sustantiva acoge ya un proceso laboral y ha dispuesto que sea oral, el problema surge al momento de su desarrollo, cuando es el código adjetivo civil el que de manera supletoria se encarga de todos los aspectos no regulados específicamente por un código de procedimiento laboral, por lo que al no existir tal, seguimos manejando un proceso oral en mi opinión incompleto, que al remitirse a la normativa civil para solventar ciertos vacíos, pierde especialidad.

Recordemos que Eduardo J. Couture señaló: “Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que sirven de él, para la satisfacción de sus intereses.” (Tena Suck)

Considero que con la creación de un Código Orgánico Laboral que contemple las normas sustantivas del derecho laboral (hoy desarrolladas en el Código del Trabajo) y las normas adjetivas procesales que se formulen para esta materia, sería un gran avance en materia laboral y constituiría ya un fuente sólida que enmarque los supuestos laborales en los que se puede ver inmerso tanto el trabajador como el

empleador dentro de las relaciones laborales y la guía para solventar los mismos dentro de procesos laborales plenamente establecidos.

La especialidad de los jueces también es muy importante y está contemplada constitucionalmente, lo que se debe seguir apoyando es a la capacitación continua, no solo de jueces sino de todos los auxiliares judiciales, así como de abogados en libre ejercicio profesional, para que no sigan arrastrando al proceso oral las dejas o costumbres que emplean en los litigios ya que lo único que ocasionan es retardar este proceso, que por su naturaleza requiere de una rápida y oportuna atención.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. He visto necesario empezar como primera conclusión de este trabajo de grado con la importancia de la reforma del año 2003 y los cambios que a partir de ella se produjeron dentro de nuestro sistema procesal:

a. La Ley Reformatoria al Código de Trabajo por la cual se introdujo el procedimiento oral laboral, constituye sin duda, una de las más importantes innovaciones en el derecho laboral ecuatoriano y de hecho constituye un antecedente para todo nuestro sistema procesal.

En Latinoamérica fuimos el segundo país en incorporar la oralidad dentro de ámbito laboral.

b. Introdujo los principios como eje fundamental en el proceso, estos principios generaron una nueva corriente y le dieron vida al proceso laboral y como se dijo, sentaron un precedente para todo el sistema procesal pues lo han transformado y su influencia es innegable en quienes administran justicia y quienes se encuentran en el libre ejercicio profesional ya que es imposible hacer caso omiso de ellos pues se encuentran presentes en todo el desarrollo del proceso.

c. Desde la vigencia del nuevo sistema hemos podido observar celeridad en los procesos laborales por medio de las investigaciones de campo realizadas. Las entrevistas revelan que si bien es cierto las causas laborales estaban rezagadas en años anteriores al 2003, a partir de la reforma se puede claramente observar un cambio, las causas laborales en la actualidad se tramitan con agilidad e incluso conocemos que a más de los tiempos que establece la ley, internamente existen controles para cerciorarse que los mismos se cumplan de lo contrario, deberán sujetarse a sanciones. De los índices alfabéticos también podemos apreciar que la confianza que se había perdido por parte de quienes resolvían sus conflictos laborales por medio de la vía judicial volvió a retomarse; en el

2004 ya se evidencia un aumento de causas tramitadas que es progresivo en el año 2005 y 2006.

- d. Gracias a la aplicación de los principios se da una primacía de la realidad sobre las simples formas con esto queremos decir que el contacto directo que mantienen las partes entre sí dentro de la tramitación de las causas, ha permitido esclarecer los hechos de una mejor manera ya que por ejemplo al evacuarse las distintas pruebas y relatar lo sucedido el juez ha podido determinar a través de varios factores, si es que esa, es en realidad la verdad o en su defecto, cuando ha existido obscuridad ha podido solicitar nuevas diligencias con el objeto de llegar a determinar con precisión los hechos y de esta forma poder dictar un fallo debidamente motivado.
2. La segunda conclusión está enfocada en el grado o nivel de cumplimiento de los principios en el desarrollo del proceso laboral. Para ello nos hemos apoyado en todos los datos recabados del trabajo de campo realizado y al respecto podemos decir que el cumplimiento de los principios ha sido determinante para el mejor desarrollo de la administración de justicia, constituyendo una base sólida en el sistema procesal ecuatoriano en especial en el proceso laboral, mismo que, ha tomado un nuevo rumbo.

En fecha 17 de diciembre presenté una solicitud al Consejo de la Judicatura, en ella requerí me proporcionen datos sobre los procesos laborales con el objeto de evidenciar numéricamente y estadísticamente la efectividad y cumplimiento de lo dispuesto por el Código del Trabajo en cuanto a los tiempos que debe existir entre cada diligencia y así demostrar celeridad, concentración, inmediación, etc.

A pesar de todos los intentos realizados desde la fecha con el personal asignado para recabar los datos, nos fue imposible demostrar con precisión lo que sucedió en el año 2013 ya que el sistema computarizado sólo obtiene datos por coincidencias; sin embargo se pudo realizar un muestreo y de las opiniones obtenidas tanto de los funcionarios judiciales como del público puedo decir que el sentir general es alentador, el proceso laboral sí ha tenido

una gran evolución, es palpable su progreso y tenemos que seguir mejorándolo.

3. Finalmente mi propuesta para optimizar aún más el proceso laboral consiste en la necesidad de desarrollar las normas procesales laborales que doten de especialidad y eficiencia a este proceso ya que estamos convencidos de que si bien la Reforma al Código laboral ha traído cambios positivos estamos seguros siempre podremos aportar con nuevas opiniones con el objeto de que se siga perfeccionando día a día.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre López, Mauricio. Práctica Laboral en los Juicios Orales Tomo II. Quito, 2008-2009.
- Alban Cornejo, Omar. «La Oralidad en el Procedimiento Laboral .» Publicaciones, Corporación de Estudios y. La Oralidad en el Juicio Laboral. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones , 2007.
- Alonso, Carlos de Miguel y. «Biblioteca Juridica UNAM .» s.f. El Principio de la Inmediación dentro del sistema formal de la oralidad. 11 de Noviembre de 2013
<<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/24/art/art12.pdf>>.
- Ávila Santamaría, Ramiro. Los Derechos y sus Garantías Ensayo Críticos. Quito: Centro de Estudios y Difusión del Derecho Constitucional, 2012.
- . Los Derechos y sus Garantías ensayos críticos.Pensamiento Jurídico Contemporáneo 1. Quito: Corte Constitucional para el período de transición, 2012.
- Baca Bartelotti, Washington. «Derecho Ecuador.» 24 de Noviembre de 2005. 24 de Octubre de 2013
<<http://www.derechoecuador.com/utility/Printer.aspx?e=35967>>.
- Barzallo Seade, María Augusta. Práctica Laboral. Cuenca: Ediciones Jurídicas CARPOL, 2012.
- Bernal Pulido, Carlos. El Derecho de los Derechos. Escritos sobre la aplicación de los Derechos Fundamentales. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2005.
- Biblia, La. Libro 1 de los Reyes. Cap. 3, versículos16'28. Madrid MCMLXVI: Católica S.A Apartado 466, 1966.
- Blanco Rivera, Oscar Andrés. «La Ley en impulso a la Oralidad en el Proceso Laboral Colombiano.» s.f. Instituto de Investigaciones Jurídicas Unam . 2014 de Enero de 27 <www.bibliotecasjuridicas.unam.mx>.
- Casanueva Reguart, Sergio E. Juicio Oral, Teoría y Práctica. Mexico DF: Porrúa, 2007.
- Castro Patiño, Iván. Dimensión Jurídica de la Oralidad en el marco de las Reformas Laborales. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), 2007.

- Chile, Tribunal Constitucional de. «Ley 20.087.» Proyecto de ley que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V del CT. 15 de Diciembre de 2005.
- Couture, Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Cuarta Edición . Montevideo: IB de F, 2002.
- Cueva Carrión, Luis. El Juicio Oral Laboral: Teoría, Practica y Jurisprudencia. Tercera Edición actualizada y ampliada. Quito: Cueva, 2013.
- Delgado Castro, Jordi. «Principios del Nuevo Procedimiento Oral Chileno.» Revista de Derecho. Año 9, Número 9. 2008 (2008): 63-75.
- Devis, Hernando. Teoría General del Proceso. Buenos Aires: Editorial Universidad, Segunda Edición, 1997.
- Fernandez Gonzalez, Miguel Angel. «El Principio Constitucional de Publicidad .» s.f. Facultad de Derecho Universidad de Chile. 1 de Noviembre de 2013 <http://www.derecho.uchile.cl/jornadasdp/archivos/el_principio_constitutional_de_publicidad.pdf>.
- Francoz Rigalt, Antonio. «Instituto de Investigaciones Jurídicas Unam MX.» s.f. 16 de Agosto de 2013 <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhum/cont/23/pr/pr14.pdf>>.
- García Falconí, José. «Derecho Ecuador.» 17 de Julio de 2013. La Jurisdicción y el Proceso. 25 de Febrero de 2014 <<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimiento civil/2012/06/13/la-jurisdicion-y-el-proceso>>.
- Garrone, José A. Diccionario Jurídico Tomo II. Buenos Aires: LexisNexis, 2005.
- González Álvarez, Roberto. Neoprocesalismo. Teoría del Proceso Civil Eficaz . Lima: ARA Editores, 2013.
- Gutierrez, Josefina. «Universidad Católica Andrés Bello Venezuela .» Febrero de 2009. 6 de Noviembre de 2013 <<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR8404.pdf>>.
- Herrera Benavides, Alexandra. El Aporte del Procedimiento Oral. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), 2007.
- Jijón Letort, Rodrigo. Apuntes sobre la Oralidad en el Proceso Civil Ecuatoriano. Quito: Corporación Latinoamericana para el desarrollo de Quito, s.f.

- Linares San Román, Juan. «Derecho y Cambio Social.» s.f. La valoración de la Prueba. 23 de Febrero de 2014
<http://www.derechoycambiosocial.com/revista013/la%20prueba.htm#_ftn1>.
- Lugo, Erandeny. «El Juicio Oral en el Derecho Familiar.» Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Facultad de Ciencias Sociales, "El Juicio Oral en el Derecho Familiar". Morelia, 2011.
- Midon, Marcelo Sebastián. «Derecho Probatorio: Parte General, Volumen 1.» s.f. BOOKS.google. 15 de 01 de 2014
<http://books.google.com.ec/books?id=eqJe5HAVQbUC&pg=PA327&lpg=PA327&dq=principio+de+adquisicion+procesal&source=bl&ots=0P-zrT6ATc&sig=Z5o_iDWd-j_n1CyeDhzqnTcHvt4&hl=es&sa=X&ei=uUXXUusz0Nee-sQS7ooCADg&ved=0CE4Q6AEwBA#v=onepage&q=principio%20de%20adquisicion>.
- Moreno Ochoa, Benjamín. La Principialística en la Reforma al CPT, en Reforma al Procedimiento Laboral, Ley 712 de 2001, Comentarios de la Comisión redactora. Bogotá: Legis, Primera Edición, 2002.
- Nacional, Congreso. «Reglamento Interno del Congreso Nacional.» s.f. 04 de Diciembre de 2013
<<http://americo.usal.es/oir/legislalina/normasyreglamentos/reglamentos/EcuadorRI.pdf>>.
- Narváez, José. «Instituto de Investigaciones Jurídicas Unam MX.» s.f. 8 de Agosto de 2013
<<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/hisder/cont/19/cnt/cnt8.pdf>>.
- Ochoa Moreno, Benjamín. «La "Implementación de la Oralidad" en el proceso laboral. Debate entorno a la congestión judicial.» Informes de investigación grupo: Derecho Laboral y Seguridad Social. Revista Diálogos de Saberes, Revista N.30 Págs. 69-94, Enero - Junio de 2009.
- Oficial, Registro. «Código de Procedimiento Civil.» Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, Agosto de 2008.
- . «Código del Trabajo.» Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 24 de Agosto de 2009.

- . «Código del Trabajo de Chile.» Decreto con fuerza de Ley No.1. Santiago, 31 de Julio de 2002.
- . «Código Orgánico de la Función Judicial.» Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones, 2009.
- . «Código Orgánico de la Función Judicial.» Quito: Registro Oficial Suplemento N. 544, 9 de Marzo de 2009.
- . «Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.» Caracas: Gaceta Oficial N.36.860, 10 de Diciembre de 1999.
- . «Constitución de la República del Ecuador.» Quito: Registro Oficial 228, 6 de Marzo de 1945.
- . «Constitución de la República del Ecuador.» Quito: Registro Oficial 1, 11 de Agosto de 1998.
- . «Constitución de la República del Ecuador.» Quito: Registro Oficial N.449, 20 de Octubre de 2008.
- . «Ley Orgánica de la Función Judicial.» Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional. Quito: Decreto 891, Registro Oficial 636, 11 de Septiembre de 1974.
- . «Ley Orgánica Procesal del Trabajo.» Caracas: Gaceta Oficial N.37.504, 13 de Agosto de 2002.
- . «Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se establece el Procedimiento Oral en los Juicios Laborales.» Quito: Registro Oficial N. 146, 13 de Agosto de 2003.
- Páez Benalcázar, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Tercera Edición . Quito: Ediciones Legales, Primera Edición, s.f.
- . El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Tercera Edición. Quito: Ediciones Legales S.A., 2005.
- . El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo Manual Práctico. Primera Edición. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), 2009.
- . La Oralidad en los Juicios Laborales. Quito: Editorial CHE, 2004.
- Pineda Ocando, Carlos. «El nuevo Procedimiento Oral.» Maracaibo, Septiembre de 2006.
- Ramirez Bastidas, Yesid. El Juicio Oral. Segunda Edición. Bogotá D.C. : Ediciones Doctrina y Ley Ltda., 2004.

- Romero Galarza, Armando. El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito : Imprenta Penaloza , 2004.
- Ross Gamez, Francisco. Derecho Procesal del Trabajo Mexico. CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR, 1991.
- Ruiz Tagle, Eduardo Frei. «Mensaje del presidente de la Republica al proyecto de ley que crea los tribunales de Familia.» Valparaíso: Boletín No.2118-18., 5 de Noviembre de 1997.
- Salazar, Miguel. Cursos de Derecho Procesal del Trabajo. Bogotá: Librería Jurídica Wilches, Tercera Edición, 1984.
- Serrano, Patricia. Hacia una reforma del Código Procesal del Trabajo. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 1988.
- Sola, Juan Vicente. Tratado de Derecho Constitucional Tomo II. Buenos Aires: La Ley, 2009.
- Suprema, Sala Constitucional de la Corte. Sala Constitucional de Costa Rica. 14 de Enero de 2009. 30 de Octubre de 2013 <<http://sitios.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional/Constitucion%20Politica/Principios%20Constitucionales/CONCENTRACION.htm>>.
- Tama, Manuel. Sinópsis gráfica de Juicios y Asuntos Civiles. Guayaquil: Edilex S.A., 2013.
- Tibán Cajamarca, Oscar. «Universidad Técnica de Ambato.» 2013. Principio de Celeridad Procesal establecido en el ART. 169 de la Constitucion del Ecuador. 6 de NOVIEMBRE de 2013 <<http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/5267>>.
- Valverde Orellana, Pablo Fernando. «La Oralidad en los Procesos Laborales y de la Ninez y Adolescencia.» Cuenca, Diciembre de 2007.
- Velasco Dávila, Jaime. Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP), 2007.
- Zavala Egas, Jorge. Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica. Guayaquil: Edilex S.A., 2010.

ANEXOS

ANEXO 1

Ley 2003-13 publicada en el Registro Oficial 146 del 13 de agosto de 2003



REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Ing. Lucio E. Gutiérrez Borbúa
Presidente Constitucional de la República

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año I -- Quito, Miércoles 13 de Agosto de 2003 -- N° 146

DR. JORGE A. MOREJON

MARTÍNEZ DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez

Dirección: Telf. 2901-629 - Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234-540

Distribución (Almacén): 2430-110 - Mañosea N° 201 y Av. 10 de Agosto

Sucursal Guayaquil: Calle Chile N° 303 y Luque - Telf. 2527-107

Suscripción anual: US\$ 200 — Impreso en Editora Nacional

2.900 ejemplares _____ 40 páginas _____ Valor

US\$ 0.70

SUMARIO:

FUNCIÓN LEGISLATIVA LEY:

2003-13 Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales. 2

REPÚBLICA DEL ECUADOR PRESIDENCIA DEL H. CONGRESO NACIONAL

Quito, 5 de agosto de 2003 Oficio No. 0608-PCN

Doctor

Jorge Morejón Martínez Director del Registro Oficial En su despacho.

Señor Director:

Para la publicación en el Registro Oficial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política de la República, remito a usted copia certificada del texto de la **LEY REFORMATIVA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES** que el Congreso Nacional del

Ecuador discutió, aprobó y rectificó el texto original, allanándose a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República.

Adjunto también la certificación del señor Secretario General del Congreso Nacional (E), sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente del Congreso Nacional.

CONGRESO NACIONAL

DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS LEGISLATIVOS

CERTIFICACIÓN:

Quien suscribe, Secretario General del Congreso Nacional del Ecuador, encargado, certifica que el Proyecto de **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES** fue discutido, aprobado y rectificado su texto original al haberse allanado a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República, de la siguiente manera:

PRIMER DEBATE: 21-05-2003

SEGUNDO DEBATE: 2y307-2003

ALLANAMIENTO A LA OBJECIÓN PARCIAL: 05-08-2003

Quito, 5 de agosto de 2003.

f.) Dr. John Argudo Pesantez.

2003-13

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que la Constitución Política de la República, en el artículo 193, prescribe que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad eficacia y agilidad de los trámites; y en el artículo 194 dispone que la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral, incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas;

Que la disposición transitoria vigésima séptima de la Constitución Política de la República, señala un plazo de cuatro años para que el H. Congreso Nacional implante el sistema oral, plazo que ha vencido, encontrándose el Parlamento en mora con la sociedad ecuatoriana;

Que los juicios laborales se tramitan en la actualidad por la vía verbal sumaria, constituyendo en muchos casos procesos largos y engorrosos, en perjuicio de las partes y especialmente del trabajador;

Que es obligación del Estado procurar una administración de justicia que se caracterice por la certeza y celeridad, de manera especial en materia laboral que se rige por los principios del derecho social, estableciendo un procedimiento ágil para la solución de las controversias; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIO LABORALES

Art. 1.- El artículo 584 del Código de Trabajo, dirá:

"Art. 584.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral."

Art. 2.- A continuación del artículo 584, añádense **los** siguientes artículos innumerados:

"Art. ... Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de quince días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el Juez procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda y de formular excepciones dilatorias como las de incompetencia del Juez e ilegitimidad de personería, el Juez decidirá en primer lugar sobre ellas. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 86 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

Art. ... En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de quince días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez, de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Art. ... En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará

dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Art. ... Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señale el monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

Art. ... Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar, se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Art. ... La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente > deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

Art. ... De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Art. ... Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en el término de cinco días; en caso de incumplimiento el juez, será sancionado por el superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Art. ... En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 606 del Código del Trabajo, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 607 del Código del Trabajo. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva la misma multa fijada a los

Jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

in caso de que se solicitare al juez o al Tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo innumerado anterior.

Art. ... En, las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurran a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

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

Art. 3.- La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, a que se refiere el cuarto inciso del artículo 447 del Código del Trabajo, se sujetará al procedimiento oral previsto en esta ley. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores, éstos deberán acreditar su personería.

Art. 4.- En el artículo 587 del Código del Trabajo, sustituyase la frase: "seis salarios mínimos vitales", por: "cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general"

Art. 5.- En el artículo 599 del Código del Trabajo, en el lugar de: "triple del numero de preguntas", dirá: "del mismo número de preguntas".

Art. 6.- En caso de que el Juez o Tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las cosüs judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Art. 7'.- Las normas del Código Civil y del Código de Procedimiento Civil serán supletorias conforme lo determinado en el artículo 6 del Código del Trabajo, siempre y cuando no se opongan a lo señalado en esta ley.

Art. 8.- Desde la fecha de aprobación de esta ley, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de esta ley y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de esta ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las

adecuaciones necesarias de sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de los contenidos de esta ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de esta ley, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales y salas de conjueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de esta ley.

SEGUNDA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente ley entrará en vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del año 2004, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el mismo que deberá estar establecido en todo el país en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de esta ley y del que deberá informar al H. Congreso Nacional 180 días después de la vigencia de esta ley.

Desde el momento en que entre en vigencia la ley, en cada uno de los distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales y las salas de conjueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

Dada en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la sala de sesiones del Congreso Nacional del Ecuador, a los cinco días del mes de agosto del año dos mil tres.

f.) Guillermo Landázuri Carrillo. Presidente.

f.) John Argudo Pesantez. Secretario General (E).

CONGRESO NACIONAL- Certifico: que la copia que antecede es igual a su original, que reposa en los archivos de la Secretaría General.- Día: 06-08-03. Hora: 10h30.- f.) Secretario General.

ANEXO 2

Ley 2004-29 publicada en el Registro Oficial 260 del 27 de enero de 2004



REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Ing. Lucio E. Gutiérrez Borbúa
Presidente Constitucional de la República

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año II -- Quito, Martes 27 de Enero del 2004 -- N° 260'

DR. JORGE A. MOREJON MARTINEZ

DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez
Dirección: Telf. 2901 - 629 -- Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 - 540
Distribución (Almacén): 2430 110 -- Mañosca N° 201 y Av. 10 de Agosto
Sucursal Guayaquil: Calle Chile N° 303 y Luque -- Telf. 2527 **107**
Suscripción anual: US\$ 250 -- Impreso en Editora Nacional **2.800**
ejemplares -- 40 páginas -- Valor US\$
1.00

SUMARIO:

FUNCION LEGISLATIVA LEY:

2004-29 Ley reformativa a la Ley N° 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA Oficio N° 0000014

Quito, a 20 de enero del 2004

Doctor

Jorge Morejón

Director del Registro Oficial En su despacho

En mi consideración:

De conformidad con lo que dispone la Constitución Política de la República, le remito para su publicación en el Registro Oficial:

- **LEY REFORMATORIA A LA LEY N° 2003-13, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES.**

Así mismo, se dignará encontrar el auténtico de la ley en mención, para que sea devuelta al Congreso Nacional, una vez se publique en el Registro Oficial.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD ,

E) Guillermo Santa María Suárez, Subsecretario General de la Administración Pública

N°2004-29

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que la Ley, N° 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del 2003, reformó el Código de Trabajo y estableció el procedimiento oral en los juicios laborales, con vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del 2004;

Que a partir de la vigencia de dicha Ley, los jueces deberán atender las causas sujetándose al procedimiento oral, lo que implica un cambio radical en el sistema de administración de justicia en materia laboral, para cuya eficacia es necesario capacitar a los jueces y curiales y contar con la infraestructura física adecuada;

Que es conveniente prorrogar hasta el 1 de julio del 2004, la fecha en que entrará en vigencia de la Ley N° 2003-13; y,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, expide la siguiente:

**LEY REFORMATORIA A LA LEY N° 2003-13, 'QUE
ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL
EN LOS JUICIOS LABORALES**

Artículo Único.- En la Disposición Final de la Ley N° 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del 2003, sustitúyase la frase: "desde el primer día del mes de enero", por: "impostergablemente el 1 de julio del 2004".

Disposición Transitoria, Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer

día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la presente Ley, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley N° 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del, 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Congreso Nacional del Ecuador, a los seis días del mes de enero del año dos mil cuatro.

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente. f.) Gilberto Vaca García; Secretario General.

Palacio Nacional, en Quito, a diez y seis de 'enero del dos mil cuatro.

Promúlguese.

f) Lucio Gutiérrez Borbúa, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Guillermo Santa María Suárez, Subsecretario General de la Administración Pública.

ANEXO 3

Ley 2004-43 publicada en el Registro Oficial 404 del 23 de agosto de 2004



REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Ing. Lucio E. Gutiérrez Borbúa
Presidente Constitucional de la República

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año II - Quito, Lunes 23 de Agosto del 2004 -- N° 404

DR. JORGE A. MOREJON MARTINEZ

DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez
Dirección: Telf. 2901 - 629 -- Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 - 540
Distribución (Almacén): 2430 - 110 -- Mañosca N 201 y Av. 10 de Agosto
Sucursal Guayaquil: Calle Chile N° 303 y Luque -- Telf. 2527 - 107
Suscripción **anual:** US\$ 250 -- Impreso en Editora Nacional 2.500 ejemplares
-- 40 páginas -- Valor US\$

1.00

SUMARIO:

FUNCION LEGISLATIVA LEYES:

2004-43 Ley Reformatoria al Código del Trabajo.. 4

N° 2004-43

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que el procedimiento oral en los juicios laborales establecido en la Ley N° 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del 2003, entró en vigencia el 1 de julio del año en curso, de acuerdo con la ampliación del plazo de vigencia constante en la Ley reformativa a dicha Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 260 de 27 de enero del 2004;

Que como resultado' de varias reuniones, sesiones de trabajo, seminarios y cursos de capacitación realizados con jueces y profesionales del derecho, se ha determinado la necesidad de reformar algunas disposiciones relativas al procedimiento oral en los juicios con el objeto de lograr que estos procedimientos se realicen con agilidad, para la oportuna solución de los conflictos laborales; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DÉ TRABAJO

'Art. 1.- Refórmanse los siguientes artículos innumerados, que se agregan a continuación del artículo 584 del Código de Trabajo, según lo dispuesto en la Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial N° 146 del 13 de agosto del 2003:

a) El primer artículo innumerado, dirá:

"Art.... Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará .a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina: de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor • caso fortuito debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 86 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación;

b) El segundo artículo innumerado, dirá:

"Art. ... En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas

pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal • escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor • caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial,' el, juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.";

c) El sexto artículo innumerado, dirá:

"Art.... La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.";

d) El octavo artículo innumerado, dirá:

"Art.... Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso. Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 498 del Código de Procedimiento Civil.";

e) El noveno artículo innumerado, dirá:

"Art.... En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 606 del Código de Trabajo, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 607 del Código de Trabajo. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al Tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al Tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo innumerado anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.";

f) El décimo artículo innumerado, dirá:

"Art.... En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes, concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa. .

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

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

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

g) El décimo primer artículo innumerado, dirá:

"Art.... En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley, Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.' ; y,

h) Añádase, como duodécimo artículo innumerado, el siguiente:

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

Art. 2.- Sustitúyese la Primera Disposición Transitoria, por la siguiente:

"PRIMERA.= Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de esta Ley, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de esta Ley."

Art. 3.- Elimínese en la Disposición Final la frase: "...y las salas de conjueces ocasionales".

Art. 4.- Elimínese el inciso primero del artículo 586 del Código de Trabajo; y, en el segundo inciso de este artículo, sustitúyese: "artículo 617", por: "artículo 618".

Art. 5: Elimínese el artículo 623 del Código de Trabajo.

DISPOSICION GENERAL

En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

DISPOSICION TRANSITORIA

Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Primera Disposición Transitoria de esta Ley, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno del Congreso Nacional del Ecuador a los nueve días del mes de agosto del año dos mil cuatro.

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente. f.) Gilberto Vaca García, Secretario General.

Congreso Nacional.- Certifico: que la copia que; antecede es igual a su original que reposa en los archivos de la Secretaría General.- Día: 11 de agosto del 2004.- Hora: 13h00.- f.) Ilegible, Secretaría General.

ANEXO 4

Ley 2005-3 publicada en el Registro Oficial 52 del 04 de julio de 2005



2005-3 Ley Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año I -- Quito, Lunes 4 de Julio del 2005 -- N° 52

SUMARIO:

FUNCION LEGISLATIVA LEY:

2005-3 Ley

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

Oficio N° 0000130 Quito, 30 de junio del 2005

Señor doctor

RUIZEN ESPINOZA DIAZ Director del Registro Oficial En su Despacho

De mi consideración:

De conformidad con lo que dispone la Constitución Política de la República, le remito para su publicación en el Registro Oficial, lo siguiente:

LEY REFORMATIVA A LA LEY MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES.

Así mismo, se dignará encontrar el auténtico de la Ley, en mención, para que sea devuelta al

Congreso Nacional, una vez que se publique en el Registro Oficial.

Atentamente,

DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

f.) Luis Herrería Bonnet, Secretario General de la Administración Pública.

N° 2005-3

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que la Ley No. 2003-13 reformativa al Código del Trabajo, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto de 2003, modificada por la Ley No. 2004-29, publicada el 27 de enero de 2004 en el Registro Oficial No. 260, dispone que dicha Ley entrará en vigencia impostergablemente el 1 de julio del 2004, que se aplicará en una primera fase en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca, Portoviejo, facultándole a la Corte Suprema de Justicia para que establezca un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos, en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de la Ley, del que deberá informar al Congreso Nacional;

Que mediante Resolución No. R-26-021 de 17 de abril de 2005, publicada en el Registro Oficial No. 3 de 25 de abril de 2005, se resolvió dejar sin efecto la Resolución No. R-25-181 de 8 de diciembre de 2004, publicada en el Registro Oficial No. 485 de 20 de diciembre de 2004, por la que se sustituyó a los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, y en consecuencia al momento se encuentra vacante, lo que impide que la Corte Suprema administre justicia y cumpla con sus obligaciones legales;

Que es indispensable ampliar el plazo fijado en la Ley No. 2003-13 para la implementación del procedimiento oral en los juicios laborales en los distritos judiciales en los, que no se encuentra vigente, debido a que la Corte Suprema de Justicia al momento no está ni legal ni constitucionalmente conformada y que es incierta la fecha de su estructuración; Y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

**LEY REFORMATIVA A LA LEY MEDIANTE LA
CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL
EN LOS JUICIOS LABORALES**

Artículo Unico.- En el inciso primero de la Disposición Final de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto de 2003, reformada por el artículo único de la Ley No.

2004-29, publicada el 27 de enero de 2004 en el Registro Oficial No. 260, sustitúyase la frase: "el mismo que deberá estar establecido en todo el país en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de esta Ley y del que deberá informar al Congreso Nacional 180 días después de la vigencia de la ley", por: "el que deberá estar establecido en todo el país impostergablemente hasta el 1 de julio de 2006 y del que informará al Congreso Nacional hasta el 1 de noviembre de 2006." .

DISPOSICION TRANSITORIA

Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia, será su obligación implementar hasta el 1 de julio de 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

Dada en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la Sala de Sesiones del Congreso Nacional, a los veintiún días del mes de junio del año dos mil cinco.

f.) Dr. Wilfrido Lucero Bolaños, Presidente.

f.) Dr. John Argudo Pesántez, Secretario General.

Palacio Nacional, en Quito, a veinte y nueve de junio de dos mil cinco.

PROMULGUESE

f.) Alfredo Palacio González, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Luis Herrería Bonnet, Secretario General de la Administración Pública.