

**UNIVERSIDAD DEL AZUAY
UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR**

**TRABAJO FINAL DE INVESTIGACION PREVIO A OBTENER EL
TITULO EN LA ESPECIALIDAD DE DERECHO PROCESAL**

TEMA:

**“EL SISTEMA ORAL EN LOS PROCEDIMIENTOS
LABORALES”**

**DIRECTOR:
Dr. GUILLERMO OCHOA ANDRADE**

AUTOR: Dr. GUILLERMO HURTADO BRAVO

CUENCA- ECUADOR

2005-2006

El contenido del presente Trabajo
es de responsabilidad del autor

DEDICATORIA

A mi Esposa Ximena y a mi Hija Paula Estefanía de quienes he recibido un apoyo incondicional y constante, y han estado a mi lado para culminar otra etapa en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento al Dr. GUILLERMO OCHOA ANDRADE, quien con acierto y con su cúmulo de conocimientos me ha orientado para realizar y culminar el presente trabajo.

Así también mi agradecimiento para el Dr. PABLO VINTIMILLA GONZÁLEZ, Juez Primero de Trabajo de Azuay, quien en este trabajo compartió sus experiencias en el campo laboral.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como finalidad estudiar como funciona la oralidad en los procesos judiciales en el campo laboral; en este sentido veremos los antecedentes históricos generales, así como los antecedentes del sistema oral en el área laboral en nuestro País, luego trataremos sobre los principios en los que se basa la oralidad y su importancia. Concluiremos con la estructura de los juicios laborales y los Poderes que concede nuestra Ley a los Jueces. Mediante un dialogo con un Juez de Trabajo veremos la experiencia y diferencia del sistema oral con el anterior sistema. Conclusiones, estrategias a utilizar y recomendaciones.

SUMMARY

The present work has as purpose to study like the orality works in the judicial processes in the labor field; in this sense we will see the general historical antecedents, as well as the antecedents of the oral system in the labor area in our Country, then we will try on the principles in those that it is based the orality and its importance. We will conclude with the structure of the labor trials and the Powers that it grants our Law to the Judges. By means of an I dialogue with a Judge of Work we will do the experience and difference of the oral system with the previous system. Conclusions, strategies to use and recommendations.

INDICE

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL

1.1 Antecedentes Generales de la oralidad.....	3
1.2 El sistema oral en el Ecuador.....	6

CAPITULO II

PRINCIPIOS, EJES E IMPORTANCIA DEL SISTEMA ORAL

2.1 Principios orientadores en el proceso oral. Art. 194 Constitución Política...9	
2.2 Ejes en los que se sustenta el proceso oral laboral.....	11
2.3 Importancia de la oralidad en el proceso laboral Ecuatoriano.....	16

CAPITULO III

ESTRUCTURA DE LOS JUICIOS LABORALES

3.1 La oralidad en las diferentes etapas procesales laborales y Sanciones en caso de incumplimiento de los términos establecidos en el Código de Trabajo18	
3.2 Poderes del Juez.....	22
3.3 Experiencias y resultados de la vigencia del Sistema Oral en la práctica...26	

Conclusiones.....	36
-------------------	----

Estrategias que se deben utilizar en el Sistema Oral.....	37
---	----

Recomendaciones.....	37
----------------------	----

Bibliografía.....	40
-------------------	----

Anexos.....	41
-------------	----

INTRODUCCION

La oralidad es una manera de expresión, utilizado entre los seres humanos, que es precisamente lo que le diferencia del resto de especies. En los actuales tiempos se esta incorporando la oralidad o el sistema oral en los procesos judiciales, siendo el último en incorporar a su legislación este sistema el Laboral, entendiendlo que obviamente se dan algunos principios procesales que no se dan en el proceso escrito, los que estudiaremos dentro del presente trabajo así como las condiciones para aplicarlos.

El establecimiento de la oralidad es la primera forma de procedimiento que se ha dado en la historia, ya que estuvo presente antes de que apareciera la escritura, teniendo gran importancia y vigencia en el Derecho Romano.

En el derecho Laboral Ecuatoriano cobra importancia con la reforma al Código de Trabajo a partir del 1 de julio del 2004, (primero en unas Ciudades para luego aplicarlas a nivel Nacional) con el cual se trata de hacer efectivos los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia, los mismos que se hallan consagrados en la Constitución Política de la Republica, constituyéndose en uno de los primeros Países de Latinoamérica en aplicar el sistema oral en el procedimiento laboral, con resultados satisfactorios y ágiles.

Tratare de realizar un estudio concreto sobre el asunto y profundizar los conocimientos al respecto, los mismos que sin dudarlo serán de gran ayuda dentro de la vida profesional, ya que es conocido que el campo de acción es realmente amplio, y el profesional del Derecho debe estar capacitado y tener conocimiento de cómo es el manejo tanto de las leyes como del proceso, si bien esto debe darse en todas las áreas, en este estudio nos centraremos en el campo laboral. Considero de gran importancia que un profesional conozca sobre el particular y no se aventure en algo en lo que no tiene conocimiento total o no tenga la seguridad plena de cómo debe llegar adelante un caso, situación que en la vida profesional se da mucho al comenzar a ejercer la profesión, y que algunos lo siguen manteniendo durante su vida profesional, esto es, sin actualizarse, sin conocer principios elementales sobre las que gira los diferentes campos del Derecho, o aceptando casos en los recién van a aprender, lo que me parece una falta de respeto hacia el cliente, y hacia el

mismo profesional, que se supone que con sus estudios superiores conoce sobre el tema, pero lastimosamente no siempre es así. Es esta la razón por la que he creído conveniente profundizar mis conocimientos sobre la oralidad en los procesos, específicamente sobre el tema laboral, además de que el sistema oral dentro lo laboral es prácticamente nuevo. También debo manifestar que lo que tiene que ver con las oralidad va tomando mucha importancia en todos los campos, por ejemplo en el área civil, inquilinato, y es precisamente a lo que se quiere llegar en todas las áreas de aplicación del derecho por sus ventajas y agilidad que significa el sistema oral.

En este campo, es decir en lo laboral, al regir un sistema oral, obliga al defensor de las partes para que se prepare, evita el retardo injustificado de un proceso, evita que se pidan diligencias que no tengan nada que ver con el asunto que se trata, permite que las partes se digan lo que tengan que decirse de una manera frontal y no escudarse de tras de un papel, pero sobre todo los Abogados deben tener conocimientos del asunto que se ventila, saber dirigirse al Juez, a las partes, saber preguntar y repreguntar, ya que muchas de las veces con una pregunta bien hecha puede inclinarse la balanza a su favor, debe tener poder de convencimiento. Estos requisitos son indispensables, ya que si nosotros defendemos una causa justa, pero no tenemos facilidad de palabra, poder de convencimiento y no sabemos manejar una técnica para realizar preguntas, lo más seguro es que se pierda un juicio, sacrificando la justicia y perjudicándole a una persona que lo quería es que se le haga justicia. Es decir, nosotros los profesionales tenemos sobre nuestros hombros una gran responsabilidad, que así como una persona nos confía la defensa de sus intereses, nosotros debemos corresponderles de la mejor forma.

Como objetivo dentro del presente estudio me he planteado investigar si la oralidad permite una justicia de mayor calidad y seguridad jurídica para la comunidad; Las consecuencias por la mala aplicación de este sistema; Si es posible un proceso netamente oral; y, de manera breve conocer la estructura del proceso oral laboral. Trataremos de ver hasta que punto es factible la implementación del sistema oral en nuestra legislación, luego de por muchos años hemos estado bajo la modalidad del sistema escrito.

CAPITULO I

LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL

“ORALIDAD: En el procedimiento, tanto civil como penal, la tramitación en la que predomina la presencia de las partes o sus representantes y las alegaciones de palabra, expresión de vida y de autenticidad que llega a los juzgadores en forma inmediata y más eficaz que la tediosa lectura de extensos escritos” ¹

1.1 Antecedentes Generales de la oralidad

Los primeros procesos jurídicos que realizó el hombre fueron orales porque no conoció la escritura. Se conoce que el proceso Romano fue oral.

“El proceso oral, en la Edad Media, fue transformándose en escrito por la influencia de la doctrina formal de la prueba germánica y del sistema de la prueba legal que surgió después.

Hasta el siglo XVIII los procesos europeos fueron escritos bajo una estricta y lenta ritualidad; pero debido al trabajo del inglés Jeremías Bentham (1.743-1.832) y del italiano Mario Pagano (1.748-1.799) Europa, paulatinamente, retornó al proceso oral. Posteriormente en Alemania Mittermaier (1.787-1.867) en su obra titulada La Oralidad, publicada en 1.845, también abogó por la introducción de la oralidad en los procesos penales.

El segundo de los juristas nombrados en forma ardorosa defendió y demostró las virtudes de la oralidad: “La escritura, como bien decía Sócrates según Platón, es cosa muerta, y no nos habla más que de un solo lado, esto es, por medio de aquellas ideas que con los signos nos despierta en el espíritu. No satisface plenamente nuestra curiosidad, no contesta a nuestras dudas, no nos presenta los infinitos aspectos posibles de una misma cosa. En la voz viva hablan también el rostro, los ojos, el color, el movimiento, el tono de la voz, el modo de decir y tantas otras minúsculas circunstancias, las cuales modifican y desarrollan el sentido de las palabras generales, y nos suministran innumerables indicios a favor o en contra de lo que las palabras afirman. Esa lengua muda, la elocuencia del cuerpo, valiéndome de la frase de Tulio, siendo más interesante, es más verídica que las palabras, y sólo en menor grado logra

¹ Guillermo Cabanellas. Diccionario Enciclopédico de derecho Usual. Tomo V. Pág. 687

esconder la verdad. Todos esos signos se pierden en la escritura, y le faltan al juez los más claros y seguros argumentos”²

La oralidad se impuso primero en los procesos penales y hacia mediados del siglo XIX, en los juicios civiles. En 1.877, Alemania puso en vigencia su Ley Procesal Civil del Imperio Alemán en base al sistema oral; más tarde en su nueva Ley Procesal de 1.933, reafirmó este principio con mayor vigor y autoridad.

El proceso oral por ser la forma más adecuada para administrar justicia, ha sido defendido ardorosamente por la comunidad internacional y en los documentos nacidos de su seno, se ha recomendado su implementación, tales como: La Declaración Americana de los Derechos del Hombre (1.948), La Convención de Salvaguarda de los Derechos del Hombre y de las libertades fundamentales (1.950), La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica” (1.969), El Pacto internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1.976)

A comienzos de la década de 1.990 se aprobó el Proyecto de Reglas Mínimas de las Naciones Unidas para el Procedimiento Penal denominadas simplemente Reglas de Mallorca; en este documento de gran trascendencia por la calidad y solvencia moral y científica de sus creadores, en el literal f), se establecieron las reglas mínimas para el juicio oral en materia penal y se recomendó su adopción al mundo entero.

En América Latina, desde hace varias décadas se viene haciendo un gran esfuerzo para implementar el juicio oral en todas las materias: en las Segundas Jornadas Latinoamericanas de Derecho Procesal celebradas en México, en febrero de 1.969, bajo el auspicio del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, se trató el tema “Situación y perspectiva de la oralidad en América”. Además se han elaborado: El Código Tipo de Procedimiento Civil para América Latina y el Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica; estos Códigos están concebidos con la estructura, los principios y las reglas del juicio oral: público, contradictorio, continuo, concentrado y se ha recomendado su adopción a todos los países del área.

² Pagano Mario, Consideraciones sobre el proceso Oral. Capítulo XXI. Citado por Giuseppe Chiovenda en Instituciones de Derecho Civil. Volumen III. Págs. 169, 170.

El 18 de Octubre de 1.988, Uruguay, aprobó la Ley No. 15.982 que contiene el Código General del Proceso basado en el sistema oral; en Perú también se ha implementado el sistema oral. ³

Veremos de manera breve lo que disponen algunos de los Instrumentos Internacionales sobre el sistema de la oralidad. Así en:

a). La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, Colombia, 1948, en su párrafo segundo del Art. XXVI dispone que “Toda persona acusada de delito tiene derecho a ser oída en forma imparcial y pública, a ser juzgada por tribunales anteriormente establecidos de acuerdo con leyes preexistentes, y a que no le impongan penas crueles, infamantes o inusitadas”

b). La Convención de Salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales. (Roma, 4 de Noviembre de 1950, Consejo de Europa). En su Art. 6.1. dispone que “Toda persona tiene derecho a que su causa sea vista equitativa y públicamente en un plazo razonable...La sentencia debe ser hecha pública...”, y en su Art. 6.3.d. “Interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y obtener la convocatoria y el interrogatorio de los testigos de descargo en las mismas condiciones que los testigos de cargo”.

c). La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica” aprobada en San José el 22 de Noviembre de 1969, en su Art. 8.2.f dispone “derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el Tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos”. Para poder dar cumplimiento a lo manifestado necesariamente tiene que seguirse un juicio oral. La disposición anotada es complementada por el Art. 8.5 en el que se señala que el proceso penal debe ser público. Lo que solo es posible en el sistema oral.

d). En el Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptada el 16 de Diciembre de 1966, y que se encuentra en vigencia desde el 23 de Marzo de 1976. Dispone en el Art. 14.1 “Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial...”, así también en su Art. 14.3.e “a interrogar o hacer

³ Cueva Carrión Luis. El juicio Oral Laboral. Ediciones Cueva Carrión. 1ra Edición. Pág. 18 a 21

interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que estos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo”.

Todas las disposiciones se dan en un juicio oral.

1.2 El sistema oral en el Ecuador.

La Constitución contiene un conjunto de normas que garantizan los Derechos a de los ciudadanos. Las Constituciones primeras no hacían referencia al Trabajo. Es a partir de la Revolución Juliana y desde 1925 que se ve un cambio en lo que se refiere al campo laboral. Fue el Presidente Isidro Ayora quien promulga las primeras leyes en materia laboral y es en la Constitución de 26 de Marzo de 1929 que se incluyen normas de tipo Social garantizando los Derechos laborales y regulando las relaciones de trabajo y la Seguridad Social. La Constituyente de 1938 aprueba la expedición del primer Código de Trabajo. La Constitución de 1998 en el Capítulo IV, de los derechos Económicos Sociales y Culturales, Sección Segunda trata sobre el Trabajo, establece principios fundamentales y reconoce Derechos y garantías para el Trabajo. Esto a manera de una breve historia del Trabajo en general.

En lo que tiene que ver con el sistema Oral en nuestro País la Constitución Política de la República de 1998 trajo como consecuencia la implementación de la oralidad en diferentes materias, como son, en lo penal, en la niñez y adolescencia, en lo laboral, cuyo objetivo es la celeridad del proceso y no hacerlo un trámite engorroso, y se lo deberá llevar en presencia directa del Juez, es decir, con la inmediación personal del juez, quien deberá seguir y dirigir la audiencia de cada juicio, para tratar de dar soluciones ágiles, las que no se conseguían en el sistema escrito.

“El Congreso Nacional del Ecuador, basado en el Art. 141, numeral 7 de la Constitución Política de la Republica del Ecuador, expidió la Ley reformativa al Código de Trabajo 2003-13, en la que se establece el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los procedimientos laborales. La oralidad es garantía de que se cumpla con el principio de celeridad en la Administración de Justicia siempre que el Juez ponga en práctica las normas sancionadas y aprobadas por el legislativo. Para asegurar su cumplimiento la Ley reformativa

del Código de Trabajo 2003-13 impone sanciones pecuniarias y administrativas drásticas en caso de inobservancia de la Ley”.⁴

“El esfuerzo por ingresar al sistema oral no ha casado aunque no se ha querido afrontarlo en forma definitiva y fundamental. Mediante Ley No. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de Agosto de 2003 se reformó el Código del Trabajo y se instauró el sistema oral en los juicios laborales; esta Ley ya ha sido reformada por tres ocasiones, la primera, mediante Ley No. 2004-29 promulgada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004; la segunda, por Ley No. 2004-43 promulgada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004; y, la tercera, mediante Ley No. 2005-3, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005. “⁵

Con la Ley Reformatoria al Código de Trabajo de fecha 13 de Agosto de 2003, Registro Oficial No. 146, mediante Ley 2003-13, el sistema oral no entró en vigencia en todo el País, sino solo en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo el juicio de trabajo bajo el sistema oral queda a cargo de los jueces principales, en tanto, los juicios anteriores que se encontraban tramitando en la vía Verbal Sumario queda a cargo de Jueces Ocasionales. Esto debía darse a partir del primer día del mes de Enero de 2004. Pero con una reforma que se introduce mediante Ley No. 2004-29 promulgada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004 la Ley entra en vigencia en fecha 1 de Julio de 2004, fecha hasta la cual se debían tramitar los juicios en la vía Verbal Sumario. Así mismo mediante Ley 2003-13, el sistema oral no entró en vigencia en todo el País, sino solo en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, debiendo establecerse en todo el País en el plazo máximo de un año contado a partir de la vigencia de esta Ley, pero por la reforma introducida mediante Ley No. 2005-3, promulgada en el suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005 se amplió el plazo debiendo establecerse en todo el País de manera impostergable hasta el 1 de Julio de 2006, debiendo la Corte Suprema informar al Congreso Nacional hasta el 1 de Noviembre de 2006.

⁴ Páez Benalcázar Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Quito. 2006. Pág.9.

⁵ Cueva Carrión Luis. Obra citada. Pág. 23

Nuestra Constitución Política de la Republica en sus Arts. 192, 193, 195 nos da las bases para instituir la oralidad, es así que dispone:

Art. 192.- El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

Art. 193.- Las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los trámites. El retardo en la administración de justicia, imputable al juez o magistrado, será sancionado por la ley.

Art. 195.- Salvo los casos expresamente señalados por la ley, los juicios serán públicos, pero los tribunales podrán deliberar reservadamente. No se admitirá la transmisión de las diligencias judiciales por los medios de comunicación, ni su grabación por personas ajenas a las partes y a sus defensores.

Todo esto es posible solamente mediante el sistema oral.

La norma del Art. 194 de la Constitución dispone “La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral,” Es imperativa, es decir, necesariamente se debe tramitar de la manera que dispone. Anteriormente se disponía que se adoptará en lo posible el sistema oral.

La fecha inicial para arrancar con la oralidad en lo laboral, propuesta por la Ley 2003-13 fue el primero de Enero de 2004, pero se la tuvo que postergar por seis meses, es decir, hasta el primero de Julio de 2004, con la intención de capacitar y preparar a Jueces, funcionarios judiciales, adecuar salas e infraestructura necesaria para poder llevar adelante el procedimiento oral.

Lo que motivo la reforma al Código de Trabajo y por lo cual se introdujo el sistema oral es para que se cumpla de una manera más efectiva los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad, publicidad y así lograr una administración de Justicia más eficiente, lo que va en beneficio del ciudadano y de la propia Función Judicial.

CAPITULO II

PRINCIPIOS, EJES E IMPORTANCIA DEL SISTEMA ORAL

2.1 Principios orientadores en el proceso oral. Art. 194 Constitución Política

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

Veremos de manera breve a que se refiere cada uno de los principios mencionados en el Art. anotado.

PRINCIPIO DISPOSITIVO: Mediante este principio se reconoce a las partes que están en litigio la iniciativa del impulso procesal, no como en el sistema inquisitivo en donde el Juez debe actuar de oficio, y todo el proceso esta en sus manos. Mediante el principio dispositivo las partes pueden pedir lo que ellos crean conveniente, y el Juez debe actuar a petición de parte, es decir, la actividad privada de las partes es de mucha importancia, el proceso debe comenzar por iniciativa de parte interesada, el objeto, finalidad que persigan esta fijada por las partes, son ellas quienes avanzan con el trámite o en su defecto lo dejan abandonado.

Actualmente hay una tendencia de que no se manifieste este principio de manera absoluta, sino existen modificaciones en lo que tiene que ver con la facultad del Juez, tanto en materia probatoria como en lo que tiene que ver con el impulso procesal, se sostiene que el Juez debe ser un Director del Proceso y concederle facultades para decretar diligencias para mejor proveer con la finalidad de dictar una sentencia o resolución lo más apegada a la verdad material o verdad verdadera, pero siempre ateniéndose a los hechos alegados por las partes. Así mismo en lo que tiene que ver con la apreciación de la prueba se establece el sistema de libre valoración racional o de la sana crítica. Se les concede a los Jueces importantes facultades y sin perjuicio del sistema dispositivo, como lo veremos más adelante.

Se establece una regla básica “No hay Juez sin demandante”

PRINCIPIO DE CONCENTRACION: Este Principio es la base de la economía procesal. Busca que los actos procesales se realicen en un periodo de tiempo corto, con la finalidad de que el juzgador no pierda la noción de la realidad procesal, ni los testigos se olviden de los detalles de los hechos que declara, y de esta manera tutelar de una manera efectiva una recta y ágil Administración de Justicia. No queremos decir con esto que un proceso se tramite en una sola Audiencia, pero si en un número reducido de ellas, garantizando la celeridad de los casos.

Se trata de evitar que se presenten incidentes con el único fin de dilatar un proceso o desviar el curso del mismo. Todo debe actuarse en presencia del Juez. Con este principio se trata de dar cumplimiento a lo que dispone nuestra Constitución en su Art. 23 numeral 27 “El derecho al debido proceso y a una justicia sin dilaciones”; y Art. 24 numeral 17 “Toda persona tendrá derecho a acceder a los órganos judiciales y a obtener de ellos la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, sin que en caso alguno quede en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley”.

En lo que tiene que ver con este principio Couture manifiesta “Principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso”⁶

PRINCIPIO DE INMEDIACION: Este principio hace referencia a que el Juez debe estar en contacto personal permanente con todos los que intervienen en una causa (testigos, peritos, defensores, interpretes, etc.), con las partes y estas entre sí, debe estar presente en la practica de todas las diligencias y pruebas que se evacuen, debe tener conocimiento de una causa de principio a fin, puede pedir que se aclaren exposiciones, declaraciones que sean contradictorias u oscuras, lo que sólo se consigue en un procedimiento oral.

⁶ Couture Eduardo, Vocabulario Jurídico, Editorial desalma, Buenos Aires. 1978. Pág.158.

Hay una percepción inmediata y directa lo que lo lleva a tomar una decisión fundándose en lo que ha percibido directamente.

El Juez asume un papel dinámico, deja de ser un mero espectador, preside los actos y practica personalmente las pruebas, se involucra en todo lo que acontece durante el desarrollo del proceso, se convierte en un director del proceso, toma iniciativas, propone formulas de arreglo, sin que por esto se lo pueda acusar de prevaricato, ya que el Juez tiene facultades que le otorga la misma Ley, como veremos más adelante.

Gracias a inmediación el Juez podrá resolver con más acierto ya que conoce muy bien el caso porque ha sido él quien ha estado presente, ha visto movimientos, gestos, etc. de las partes, de los testigos. Este principio cobra interés en la etapa de prueba.

A este principio se refieren los Arts. 192 y 194 de la Constitución Política del Ecuador.

2.2 Ejes en los que se sustenta el proceso oral laboral

El proceso oral se sustenta en diversos ejes, así tenemos:

Oralidad.- Es lo que tiene que ver con la palabra hablada, son las exposiciones, preguntas, repreguntas, declaraciones, informes verbales que hacen frente al Juez ya sean las partes por sí, por intermedio de sus representantes, los testigos, peritos y toda persona que intervenga en un proceso. Este principio se verifica de manera particular en la Audiencia ya sea de Conciliación y contestación, así también como en la definitiva en la que tendrá que actuarse y practicarse la prueba. Debiendo aclarar que si bien la practica de la prueba se la tiene que hacer de manera verbal, la oralidad no abarca todas las etapas del proceso, ya que es indispensable que se transcriban algunas diligencias, en especial la sentencia para que quede constancia de lo actuado y de lo resuelto. Sentencia que será más apegada a la realidad ya que todos los protagonistas del juicio, de manera especial el Juez, perciben en forma directa, sin intermediarios la reproducción de la prueba, así como los alegatos de cada una de las partes. Pero la escritura juega un papel secundario.

Publicidad.- Hace referencia a que las actuaciones judiciales pueden ser presenciadas, conocidas o revisadas por las partes o por quien tenga interés en el juzgamiento, sin restricción alguna y en cualquier momento del proceso. Cualquier persona puede asistir a presenciar la realización de los actos procesales. Permiten a las partes involucradas, al público y a todos los interesados en general, atender y seguir la manera en que el juez interpreta y aplica la Ley

“El sistema oral esta íntimamente ligado a la publicidad de los juicios, al conocimiento de la sociedad, los procesos son públicos y no sólo las partes tienen acceso a ellos, sino terceras personas y la ciudadanía en general, permitiendo que todos ellos tengan conocimiento directo de las razones y acciones de las partes, actuaciones de los funcionarios que intervienen y de las decisiones de los jueces, ello incluso permitirá el aceptar con mayor naturalidad las decisiones finales, por tener un conocimiento previo de las acciones realizadas y las justificaciones expuestas. La publicidad es un elemento importante para atenuar tensiones e inquietudes sociales y las inquietudes de las partes”.⁷

Se dice que por medio de la publicidad el usuario y la ciudadanía en general pueden ejercer un control sobre las Autoridades judiciales, lo cual posibilita o garantiza una mejor administración de justicia, ayuda a que esta se lleve de una manera transparente el curso de un proceso, disminuyendo enormemente la corrupción y garantizando el prestigio de la Función Judicial, así como la confianza y seguridad jurídica del usuario. Al respecto Couture ha dicho que “La publicidad, con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último término, el pueblo es el juez de los jueces. La responsabilidad de las decisiones ha de ser proferidas luego de una audiencia pública de las partes y en la propia audiencia, en presencia del pueblo.- El método escrito que rige en la mayoría de los países hispanoamericanos, disminuye la efectividad del principio de publicidad. No puede decirse que nuestro proceso sea secreto; pero el método

⁷ Vásquez López Jorge. “Derecho Laboral Ecuatoriano” Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2.004. Pág. 266

escrito hace virtualmente imposible la obra de fiscalización popular a la que acabamos de aludir”.⁸

Nuestra Constitución en su Art. 195 se refiere a la publicidad.

Celeridad.- Hay que tratar de resolver un caso a la brevedad posible, lo más pronto, pero de una manera correcta, tratando de encontrar la verdad, resolver de una manera justa, aplicando el Derecho como debe ser y dar a cada quien lo que le corresponde. Al respecto al un aforismo jurídico “justicia que tarda no es justicia”.

Es decir, tiene que ver directamente con el tiempo que debe emplearse en los procesos, ya que se acortan los plazos, se establecen límites para la realización de los actos procesales, así como sanciones en caso de incumplimiento y se resuelva de una manera eficaz. El juez debe evitar toda dilación o su extensión a cuestiones ajenas al proceso.

Se encuentra establecido en la Constitución en su Art. 192.

Gratuidad. La gratuidad en el acceso a la justicia en lo laboral es garantizada, según Luis Cueva Carrión, en su obra “El Juicio Oral Laboral” sostiene que en la jurisdicción laboral los actos administrativos y judiciales son gratuitos; en el proceso laboral no hay costas ni se paga tasa judicial alguna. Por lo tanto, dentro de esta jurisdicción, todos los accionantes tienen derecho a la gratuidad, sin necesidad de cumplir ningún requisito.

En el caso que el trabajador no tenga recursos, podrá hacer uso de los diferentes Consultorios jurídicos gratuitos, defensores públicos, etc. pero el proceso laboral es gratuito. A criterio del Dr. Pablo Vintimilla González, Juez Primero de Trabajo del Azuay, “si bien el acceso a la justicia en el campo laboral es gratuito, si se litiga con mala fe se debe mandar a pagar costas, en las que deberán incluirse el pago de tasas y todos los gastos que haya

⁸ Couture Eduardo. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Edit. IB de F. Cuarta Edición. Montevideo. 2.002. Pág. 158

demandado el proceso”⁹, Lo que se garantiza es la gratuidad en el acceso a la Justicia.

Buena fe y lealtad procesal. Generalmente dentro de un juicio o proceso las partes utilizan artimañas, elementos sorpresas, o como se los denominan “ases bajo la manga” para tratar de sorprender tanto a la otra parte como al Juzgador, es decir, no se lleva a cabo un juicio transparente, sino con afán de ocultar información, perjudicar a la otra parte, presentación de testigos a última hora, declaraciones en lugares fuera del lugar de juicio con la finalidad de no permitir repreguntas y de esta manera dejar en la indefensión, violando de esta manera un derecho Constitucional y burlándose de la Justicia. Según el principio de lealtad y buena fe procesal tiene que ver con la actuación de las partes, la misma que tiene que ser correcta, los actos procesales se ejecutarán de buena fe, se requiere de una adecuada conducta de los intervinientes facultando al Juez para adoptar las medidas que crea necesarias que impidan se den estas circunstancias y las actuaciones dilatorias sin justificación alguna.

Para lograr este fin, es necesario crear conciencia en los profesionales del derecho que su actuar en un proceso debe buscar la verdad, no tratar de perjudicar a nadie y de esta manera tener una justicia de calidad. Hay que poner en práctica lo establecido en los Principios Básicos sobre la Función de los Abogados, Aprobados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990, así en lo que tiene que ver con la:

Competencia y preparación

9. Los gobiernos, las asociaciones profesionales de abogados y las instituciones de enseñanza velarán por que los abogados tengan la debida formación y preparación, y se les inculque la conciencia de los ideales y obligaciones éticas del abogado y de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

⁹ Vintimilla González Pablo. Juez Primero de Trabajo del Azuay.

En lo que hace referencia a:

Obligaciones y responsabilidades

12. Los abogados mantendrán en todo momento el honor y la dignidad de su profesión en su calidad de agentes fundamentales de la administración de justicia.¹⁰

Lo dicho suena a imposible pero debemos tener confianza en que se puede cambiar la conducta de algunos Abogados que no siempre aplican la lealtad y buena fe procesal, pero cuando a ellos les ocurre esto ponen el grito en el cielo y critican al sistema.

Principio proteccionista. Se tiende a proteger a la parte más débil de una relación laboral, que por lo general es el trabajador frente al empleador, esto en razón de que el Derecho Laboral es parte del Derecho Social.

Nuestro Código de Trabajo en su Art. 7 prescribe: “Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”.

Con lo dispuesto en este Art. se pone en práctica el principio “in dubio pro operario”

Nuestra Ley fija las cláusulas en las que se ha de basar los contratos; declara que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, y en caso de renuncia acarrea su nulidad; en caso de no haber documentos o pruebas suficientes, el trabajador hace valer su palabra a través de la diligencia conocida como juramento deferido.

Al igual el Código de Trabajo favorece al trabajador cuando dispone en su Art. 263.- Aplicación del contrato.- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrado, salvo en

¹⁰ Principios Básicos sobre la Función de los Abogados. Aprobados por el octavo Congreso de las Naciones Unidas, celebrado en la Habana del 27 de Agosto al 7 de Septiembre de 1990

aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Inversión de la carga de la prueba. En el procedimiento laboral el trabajador debe probar que ha existido una relación de trabajo con la persona a quien demanda, correspondiéndole al empleador demostrar que ha cumplido con sus obligaciones laborales. Luis Cueva Carrión en su obra ya mencionada sostiene “Así por ejemplo: si el trabajador que ha probado la existencia de la relación laboral afirma que no se le ha pagado el valor de los últimos tres meses de trabajo y no se le ha concedido vacaciones, no es a éste a quien le corresponde aportar la prueba; el empleador debe probar que pagó dichos rubros, de lo contrario, se lo condenará a su pago”.¹¹

2.3 Importancia de la oralidad en el proceso laboral Ecuatoriano

Nuestro País es uno de los primeros a nivel de Latinoamérica en implementar la oralidad en los juicios laborales. Las normas y disposiciones del Código de Trabajo son especiales y gozan de autonomía jurídica.

En los últimos tiempos se ha dado un gran avance en lo que se refiere a la Administración de Justicia en el campo laboral, es precisamente la implementación del procedimiento o sistema oral en esta área, lo cual permite que las partes procesales en especial y el público o ciudadano común en general puedan hacer un seguimiento de cómo las Autoridades encargadas de administrar justicia, es decir, en nuestro caso concreto los Jueces de Trabajo, aplican la Ley, ya que es un sistema abierto donde se puede controlar las actuaciones de dichos funcionarios, es decir, se ejerce un control popular sobre el Poder ejercido por los jueces, lo cual se puede dar ya que hay un contacto directo entre éste con las partes en litigio, con los patrocinadores y las partes entre sí, y entre todos los que de una u otra manera intervienen en un proceso, lo que da lugar a una justicia de mejor calidad, más eficaz, ágil, transparente y más confiable, transformando a la justicia que se impartía en el anterior sistema

¹¹ Cueva Carrión Luis. Obra Citada. Pág. 64

a través de la vía Verbal Sumaria, la cual duraba mucho tiempo en la solución de los conflictos. Se dice que Justicia que tarda no es justicia.

Al Juez se le concede amplias facultades para tratar de llegar a esclarecer o encontrar la verdad, lo cual es propio del sistema oral. Pero esto no quiere decir que el Juez lleve adelante el proceso porque él quiera llevarlo de determinada manera. Las partes no se ven disminuidas en sus poderes ya que tiene plena vigencia el sistema dispositivo.

Mediante la oralidad se ha obtenido grandes beneficios para los trabajadores, debido a la celeridad y eficiencia en la tramitación de los juicios. Así mismo es importante señalar que en este procedimiento se disminuye la corrupción que se puede llegar a dar en un procedimiento escrito, donde no se sabe las actuaciones de los jueces o funcionarios de un determinado juzgado, también se evitan los incidentes tendientes a dilatar el proceso, y sobre todo y a mi manera de ver ha funcionado en mayor número la Conciliación en la Audiencia Preliminar.

Todo lo manifestado favorece a una más rápida solución de los conflictos, que en el sistema escrito, en la vía Verbal Sumaria duraba dos o más años, en cambio en el procedimiento oral deben resolverse en un plazo no mayor a noventa días.

Aunque no se puede decir que la oralidad impera de manera absoluta, ya que no se puede confiar exclusivamente a la memoria, y es precisamente en los documentos escritos donde se conserva con mayor exactitud y fidelidad lo que han dicho las partes.

CAPITULO III

ESTRUCTURA DE LOS JUICIOS LABORALES

3.1 La oralidad en las diferentes etapas procesales laborales y Sanciones en caso de incumplimiento de los términos establecidos en el Código de Trabajo

Como habíamos visto en fecha 13 de Agosto de 2003 se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, pudiendo manifestar que lo más destacado dentro de este sistema es lo que hace referencia a la introducción de la Audiencia Preliminar y la Audiencia Definitiva en procura de la simplificación, de manera especial en lo que tiene que ver con la etapa probatoria.

En efecto nuestro Código de Trabajo dispone que una vez presentada la demanda el Juez procederá a la calificación de la misma en el término de dos días, y en la misma boleta mandara a citar convocando a la Audiencia Preliminar, contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas, diligencia que tendrá lugar dentro del término de veinte días contados desde la fecha de la calificación.

Luego de calificada la demanda hay que citarle al demandado lo más pronto ya que el citador cuenta con cinco días para cumplir con este cometido bajo pena de una multa de veinte dólares por cada día de retraso, inclusive destituyéndolo en caso de reincidencia, debemos tener en cuenta que la citación si se la hace personalmente se le dejará una sola boleta, pero si no se le encuentra se la deberá hacer por tres boletas, dentro de los cinco días. Pero puede también darse el caso de que se le tenga que citar por la prensa, si esto sucede, la fecha para la Audiencia Preliminar se la fijará desde la fecha de la última publicación.

En el procedimiento oral laboral la Audiencia Preliminar, tiene por objeto una actitud conciliadora por parte del Juez, para lo cual el Juez debe tener una capacitación en técnicas de mediación, ya que la Autoridad tiene facultad para proponer soluciones, proponer, sugerir, transacciones, sin compromiso alguno,

ni que se lo tome como que esta adelantando criterio, en caso de tener éxito en la misma, y las partes llegar a un acuerdo sobre los cuestiones en conflicto, sin que se pueda renunciar a lo derechos del trabajador (caso contrario ese acuerdo sería nulo), termina definitivamente el juicio mediante la respectiva sentencia. Pero si no es posible acuerdo, arreglo o transacción alguna se dará contestación a la demanda deduciendo sus Excepciones ya sean dilatorias o perentorias, anunciando las pruebas que va ha hacer valer, tales como: Peritajes, Inspecciones Judiciales, Juramento Deferido, declaraciones testimoniales que pueden exceder de seis, Confesión Judicial, Reconocimiento de documentos, Reconvenciones Conexas. Nuestra Ley dispone que también se tendrá que entregar por escrito la contestación, constituyendo un rezago del proceso anterior y que no esta de acuerdo con lo que persigue la oralidad.

El que solicita la práctica de una prueba tiene que explicar las razones y que es lo que persigue con ésta, para evitar que se practiquen pruebas intrascendentes, o que no tengan nada que ver con el asunto a resolverse.

También el demandado puede reconvenir al actor, pero tiene que ser una reconvención conexas, la cual se dará contestación en la misma Audiencia, y en caso, de haber contestación se tomará como negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la reconvención.

En caso de no asistir el demandado a la diligencia de Audiencia Preliminar, se tendrá como negativa pura y simple, y se procederá en rebeldía la que se considerará para el pago de costas judiciales. Se puede diferir dicha diligencia por un término máximo de cinco días por una sola vez, siempre y cuando se haga una petición conjunta de las partes. En la misma Audiencia Preliminar puede darse el caso que el Demandado reconociere el vinculo contractual y admitiere adeudar remuneraciones al trabajador, en tal situación el Juez procurará un acuerdo, y de no haberlo ordenará el pago de lo reconocido por el demandado, de manera provisional, pero en un término no mayor de 10 días. Termina la Audiencia Preliminar fijando día y hora para que se lleve a cabo la Audiencia Definitiva que tendrá lugar en un término no mayor a veinte días desde que tuvo lugar la Audiencia Preliminar. Nuestro Código que en las

Audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional y será responsabilidad de los jueces el normal desenvolvimiento de dichas diligencias.

Ya en la Audiencia Definitiva, la misma que será pública y con la presencia de las partes acompañadas de sus Patrocinadores se practicarán las pruebas solicitadas por cada una de ellas, aquí es donde los Abogados deben hacer gala de su preparación, presentar exposiciones precisas y claras ya que esta etapa es en la que se refleja más el procedimiento oral, saber preguntar y repreguntar de una manera clara, concreta, para poder demostrar sus afirmaciones, debiendo tener presente que con la última reforma que el número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal (que no podrán superar de treinta), ya que anteriormente se podía hacer tres repreguntas por cada pregunta formulada. En caso de realizar más repreguntas que el número de preguntas se tendrá como no presentado. Será el Juez quien califique ya sea las preguntas o repreguntas al momento de que las mismas sean formuladas, teniendo en cuenta lo prescrito en el Art. 221 Código de Procedimiento Civil: "Cada pregunta o repregunta contendrá un solo hecho. Ninguna será impertinente, capciosa o sugestiva". Los testigos declararán de manera individual y no podrán presenciar el resto de declaraciones, para este efecto se debería acondicionar una Sala de testigos en la que pueda estar cada testigo aislado pero con algunas comodidades ya que no se sabe el tiempo o la hora exacta en que va a declarar. Hay que tener presente que es necesario saber redactar una pregunta no sólo a los testigos, sino también ya sea al actor o demandado en la diligencia de Confesión Judicial ya que si una de las partes es declarada confeso las respuestas se las tendrán como afirmativas.

De todo lo actuado en las Audiencias se sentarán actas sumarias, Grabaciones Magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, que serán agregadas al proceso. Concluida la Audiencia Definitiva el Juez dictará Sentencia en la que resolverá las excepciones dilatorias y perentorias en diez días bajo prevención de una multa equivalente al 2.5% de

la remuneración mensual por cada día de retraso. La sanción la imponen el Superior o el Consejo de Judicatura según corresponda.

Si alguien, de acuerdo a la facultad contemplada en el Art. 606 del Código del Trabajo, esto es interpone el recurso de Apelación el Proceso, el mismo que puede ser interpuesto por cualquiera de los litigantes cuando la Cuantía fijada en la demanda sea superior a mil dólares. El actor puede apelar sin importar la Cuantía cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si se da la apelación pasa a conocimiento de la Corte Superior del Distrito la cual resolverá en veinte días dentro de los cuales podrá ordenar nuevas practicas judiciales para esclarecer 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 teniendo las mismas prevenciones de multas que los Jueces de Trabajo en caso de retardo procesal, así como están facultados para solicitar la comparecencia de testigos, inspecciones, confesión judicial, que no lo hicieron en la instancia inferior

El Art. 610 del Código de Trabajo dispone que de las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de Casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Quito. Este recurso se debe presentar dentro del término de cinco días, y despacharse en el término de noventa días mas uno por cada cien fojas de acuerdo a la Ley de Casación publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 299 de 24 de Marzo de 2004, en su Art. Art. 17.- “TERMINO PARA DESPACHAR EL RECURSO.- La Sala correspondiente de la Corte Suprema de Justicia, despachará el recurso en el término de noventa días más un día por cada cien fojas, luego de lo cual a solicitud de parte, el recurso podrá ser remitido a la Sala de Conjuces que deberán despacharlo necesariamente en el término antes indicado”.

De no observar esta disposición la Corte Suprema de Justicia en pleno, impondrá a los Magistrados de la sala caída en mora, la misma multa estipulada anteriormente. Como podemos observar se trata que se aplique de una manera efectiva el principio de celeridad. Según el procedimiento oral un

proceso en primera instancia debería resolverse máximo en un término de cincuenta y cinco días; La segunda instancia en veinte días, y la Casación en noventa días (sin contar diez días de traslado a la parte contraria y cinco para que conteste fundamentadamente)

En 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. Esto es, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso

3.2 Poderes del Juez.

Nuestro Código de Trabajo dispone que el Juez 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.

En los procesos orales la inmediación juega un papel importante, y los jueces tienen facultades para tratar de impedir que se provoquen incidentes injustificados, realizar cuantas preguntas considere necesario con el objeto de encontrar la verdad. Es así que ha los jueces en el área laboral se les concede Poderes que en la parte civil, y en proceso escrito no se les confiere, entre estas facultades podemos anotar: 1.- Dirigir el Proceso; 2.- Imponer disciplina en el proceso y en sus diferentes diligencias; 3.- Suspender cuando considere necesario las Audiencias; 4.- Calificar y formular preguntas ya sea al confesante o a los testigos; 5.- De oficio ordenar las pruebas y asumir un papel dinámico en la obtención y actuación de las mismas; 6.- Puede prorrogar términos y plazos para solicitar que se designen jueces ocasionales; 7.- Puede ordenar la acumulación de acciones.

1.- DIRIGIR EL PROCESO Y ACTITUD CONCILIADORA: El Juez deja de ser un mero espectador de lo que realizan las partes, o mucho mejor, se encuentra involucrado en todo el desarrollo del proceso, es decir no llega a conocer de

una causa al momento de dictar sentencia, sino, se encuentra presente de principio a fin, tratando primero de que lleguen a un acuerdo o conciliación las partes, luego escuchando la contestación y las excepciones que proponga el demandado y la anunciación de las pruebas por cada una de las partes. Señalará fecha para que tenga lugar la Audiencia Definitiva en la cual se hacen más evidentes y visibles los Poderes que tienen los Jueces de Trabajo. El Juez ordena, manda, dispone, es decir dirige todo el proceso para poder culminar con éxito el mismo, tratando de que se cumplan y respeten los principios de la oralidad

2.- IMPONER DISCIPLINA EN EL PROCESO Y EN SUS DIFERENTES DILIGENCIAS: Al proceso por ser público, pueden asistir además de las partes, personas particulares, y en general todos aquellos que por cualquier motivo tengan interés en concurrir, quienes deben mantener una buena conducta, estar en silencio y no causar desordenes, caso contrario, el Juez hará que se retiren del lugar donde se este llevando a cabo tal o cual diligencia, incluso valiéndose de la ayuda de la fuerza pública. . En uno de los Arts. innumerados introducidos con la reforma que establece el procedimiento oral en los juicios laborales se establece: 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”. Obviamente para poder dar cumplimiento a lo ordenado por el Art. que acabamos de anotar, el Juez tiene que asumir una posición de director del proceso para poder alcanzar dicho propósito, y no se le vaya de las manos la realización de una diligencia, ya que el hecho de haber litigio, por más pequeño que sea, puede acarrear problemas en cualquier etapa del juicio.

3.- SUSPENDER CUANDO CONSIDERE NECESARIO LAS AUDIENCIAS: En el décimo Art. innumerado, inciso tercero de la Ley No. 2004-43 dispone: 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”. Es decir, no sirve cualquier alegación que no tenga fundamento alguno, debe darse una situación en la que una de las partes

o sujetos procesales que tienen que concurrir, no lo puede hacer por circunstancias ajenas a su voluntad y son hechos inevitables y no previsibles. El Código Civil define a la fuerza mayor o caso fortuito en su Parágrafo 5o. (Definición de varias palabras de uso frecuente en las leyes), Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

4.- CALIFICAR Y FORMULAR PREGUNTAS YA SEA AL CONFESANTE O A LOS TESTIGOS: Con las reformas introducidas al Código de Trabajo se faculta al juez realizar preguntas, tal como se desprende del Art. sexto innumerado “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....*” Por medio de este Art. el juzgador a más de las preguntas o repreguntas que realicen las partes ya sean a sus testigos o los de la parte contraria, así como en Confesión Judicial, puede realizar un interrogatorio a cualquiera de los que intervienen en un proceso, de las cosas que no tenga claras y de esta manera va formando su convicción, esto es un avance que ha traído el sistema oral ya que es el Juez quien directamente toma las declaraciones y hace las preguntas por su propia iniciativa

5.- DE OFICIO ORDENAR LAS PRUEBAS Y ASUMIR UN PAPEL DINÁMICO EN LA OBTENCIÓN Y ACTUACIÓN DE LAS MISMAS: En la Ley No. 2004-43. en su Art. segundo innumerado dispone: 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 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 y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten....*". esto en razón de que el Juez para dictar una resolución debe estar convencido de que los hechos se dieron de una u otra forma, para lo cual puede pedir que se practique cuanta prueba considere a su criterio necesaria, para tener una visión clara y una certeza sobre lo que va a resolver. Esto no quiere decir que le va a dar probando a una de las partes en conflicto, sino más bien va a tratar de esclarecer la verdad, independientemente de a quien vaya a beneficiar o perjudicar la práctica de las pruebas que él ordene, tratar de llegar a lo que ya habíamos mencionado en hojas anteriores, la verdad material o verdad verdadera.

6.- PUEDE PRORROGAR TÉRMINOS Y PLAZOS PARA SOLICITAR QUE SE DESIGNEN JUECES OCASIONALES: 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.";

Aquí tenemos que distinguir cuando se dan más de diez causas en un mismo juzgado contra el mismo empleador en una misma semana, cuestión que generalmente se da en la práctica cuando hay despido de trabajadores de

fabricas grandes y los mismos tratan de hacer efectivo el despido intempestivo o que se les reconozcan sus derechos, en este caso se puede prorrogar los términos y los plazos fijados en consideración al volumen de los juicios que ingresaron y va a ser imposible que se tramiten todos estos juicios respetando lo que dispone la Ley. Pero también señala que podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y los plazos, es decir, el Juez decidirá si amplía o no dichos términos, de acuerdo a la carga de trabajo que soporte su Juzgado. Así también no necesariamente prorrogara por cinco días, sino puede hacerlo por uno, dos, tres días pero con un tope de cinco días.

Pero si fueran más de veinte causas, en una misma semana y contra el mismo empleador, así mismo el Juez podrá solicitar la designación de uno o más jueces auxiliares.

La parte final del Art. en estudio faculta al Juez solicitar que se designen jueces ocasionales pero solamente cuando el volumen de las causas sea muy significativo y que se tema que por esto no se va a poder llevar adelante el procedimiento oral, ya que de no ser así se corre el riesgo de que se deforme este sistema y no haya valido de nada el paso que se ha dado en la Administración de Justicia en el campo laboral.

7.- PUEDE ORDENAR LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES: El Art. duodécimo de los innumerados de la Ley No. 2004-43 dispone: "Art. ... De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello",

Esto se dará cuando haya mérito o justificación para dicha acumulación. Se trata de unificar las acciones compatibles entre sí, que se encuentren dispersas en diferentes juzgados, para de esta manera sustanciarla en un solo proceso y resolver en una sola sentencia, debiendo para esto existir identidad objetiva y subjetiva. Con esto se logra un fallo uniforme y se garantiza el principio de economía procesal.

3.3 EXPERIENCIAS Y RESULTADOS DE LA VIGENCIA DEL SISTEMA ORAL EN LA PRACTICA: Para conocer de lo que sucede en la practica con

respecto al sistema oral, y sus diferencias con el sistema anterior, esto es, con juicio Verbal Sumario, he creído conveniente dialogar a manera de entrevista con el Dr. Pablo Vintilla González, Juez Primero de Trabajo de la Provincia del Azuay, quien de muy buena voluntad acepto tratar el tema, razón por la cual quiero dejar constancia de mi agradecimiento, es así, que en fecha 20 de Septiembre de 2006 se hablo al respecto de lo cual haré una referencia, pidiendo disculpas desde ya si se comete algún error en la transcripción del mismo.

En cuanto a la celeridad en el nuevo procedimiento oral laboral? Comparativamente, con el trámite Verbal Sumario era un juicio que se demoraba de 2 a 3 años, este trámite es mucho más rápido, se cumple con el principio Constitucional de celeridad, actualmente en primera instancia en juicio laboral en condiciones normales se demora entre dos y tres meses. Aquí tanto en el Juzgado Primero como en el Segundo todas las sentencias han sido dictadas dentro del término de Ley, una vez pasada la Audiencia Definitiva en diez días que prevé el procedimiento han sido dictadas todas las sentencias.

Nosotros estamos con la oralidad desde el año 2004, esto se inicio de una manera piloto en Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, entonces ya tenemos más de dos años de experiencia y la carga laboral se ha ido incrementando, de acuerdo a los datos estadísticos entre el 2005 y el 2004 se incremento un 50% de los juicios individuales de trabajo en la Provincia del Azuay. Todavía no concluimos el 2006 pero ya se nota en relación al 2005 un incremento significativo. Cuales son las causas? Podemos decir, que una de ellas es la crisis económica que afecta al sector laboral, se ha cerrado empresas y eso hace obviamente que los Juzgados Laborales se conviertan en una especie de termómetro social y notemos acá el incremento de esa conflictividad, esa crisis puede ser uno de los parámetros para justificar el incremento; nosotros en este momento tenemos alrededor de 300 causas, y el año anterior terminamos en 280, pero todavía tenemos virtualmente un trimestre. Ahora cual puede ser otra razón, y es que anteriormente los trabajadores ciertamente se veían avocados a un juicio de 3 a 4 años entonces no todos están en condiciones y capacidad de enfrentar un juicio largo, costoso, obviamente un Abogado patrocinar cuatro años en un proceso le significa también cobrar sus honorarios, con toda razón, en cambio, ahora virtualmente si se cumplirían los

procedimientos, en 3 meses tendrían la primera instancia, y luego tiene 20 días término la Corte para resolver, y pensemos en casación otros cinco, seis meses debería estar acabado el juicio laboral, esto conforme hasta el momento se ha dado. Pero que es lo que se va a dar? La gran cantidad de juicios laborales hacen que ya virtualmente hayan colapsado los juzgados de Trabajo en Quito, Guayaquil, Portoviejo, ahí los términos ya no se cumplen para nada porque tienen un volumen gigantesco de trabajo. Ahora nosotros estamos pasando de 6 a 7 Audiencia diarias, claro iniciamos una Audiencia sabemos la hora de inicio pero no sabemos la hora de conclusión, abran Audiencias de media hora, una hora, pero también abran Audiencias de un día. Todavía de acuerdo al procedimiento, en el medio probatorio tenemos la inspección judicial, que ocurre con nosotros este momento, estamos tramitando los juicios de Mazar, en el cual se ha pedido inspección judicial en cada juicio, estamos virtualmente a 3 horas de ida y consecuentemente de regreso, serían 6 horas, todo el día, tenemos alrededor de 60 a 70 causas, de hecho el Juez se traslada pero que pasa con las Audiencias que estuvieron señaladas, ahí viene un serio conflicto. El procedimiento es bastante bueno porque se cumple los principios Constitucionales de inmediación, de concentración, el principio dispositivo, el principio de celeridad, pero, el momento que existe una gran cantidad de causas, esos principios pasan a no cumplirse, básicamente el de celeridad, los otros sí, pero el de celeridad ya no, entonces lo que ahora se tramita un juicio en 2 o 3 meses ha muy poquito tiempo se tramitará en 6 o 7 meses, y si esa es la proyección significaría que lo que hemos cambiado es la forma de evacuación del juicio pero nada más por lo que va a llegarse a lo mismo, entonces ahí viene el asunto que ciertamente es conflictivo. Se ha solicitado dos juzgados laborales más para la Provincia del Azuay, pero la Corte ha dicho que no hay recursos, no hay presupuesto. Ahora si esto nos va ha pasar a nosotros que al menos tenemos una estructura básica, un computador, un dictáfono, tenemos más o menos una Sala de Audiencias, que ocurre en los Cantones que es ahí donde va ha tener mayores tropiezos el procedimiento, porque tienen competencia de acuerdo a la Ley Orgánica de la Función Judicial, los jueces civiles, con lo que no se garantiza la especialidad, ya que una cosa es mirar el trámite en función de la autonomía de la voluntad y otra cosa es en el campo laboral, que es Social, protector, entonces el concepto

mental es diferente. La oralidad este momento esta en lo laboral, niñez y penal pero tenga la certeza que en uno o dos años más estamos ya en lo Civil, se esta debatiendo una reforma en materia de inquilinato para adoptar un procedimiento similar al nuestro.

Para actuar en el sistema oral hay que venir frente al Juez, a sus clientes, a los clientes y abogado de la otra parte y en general frente a la ciudadanía porque son Audiencias públicas, para lo cual debemos tener una formación distinta desde las Universidades, se necesita mucha más técnica jurídica, mayor capacidad de respuesta. Anteriormente para la formulación de pruebas teníamos 6 días dentro de los cuales íbamos pidiendo a goteo las pruebas, ahora el Abogado que no pide la prueba en la Audiencia Preliminar se queda sin prueba y si no tiene prueba pierde el juicio. La prueba tiene que ser fundamentada y el Juez esta en capacidad plena para preguntar el para que de esa prueba en función de la fundamentación, puede decirle no, esta prueba es impertinente no le paso, limitando situaciones que no van a surtir efecto jurídico en razón de lo que se trabo la litis. Ahora en la fundamentación y en la Audiencia estamos garantizando el principio de lealtad procesal previsto en la Constitución.

Uno de los mayores problemas, es que de hecho, como es un procedimiento nuevo no hay unidad de criterios, no se aplica este procedimiento de la misma manera en Quito, Guayaquil, Cuenca y ahora en el resto del País, cada Juez hace su propia interpretación de la normativa procesal, por ej. En Guayaquil, en la Audiencia Preliminar no se le acepta que comparezca el Abogado si es que no es con Poder o una Procuración o con el cliente, nosotros en Cuenca aceptamos que ofrezca Poder o ratificación, ahí viene los conflictos de criterios, Yo para nada, sería atrevido en decir que nosotros tenemos en Cuenca la razón, creo que lo importante de esto es que se establezca uniformidad porque solo a través de la uniformidad de actuaciones tenemos la certeza de que las cosas son aquí, como en el resto del País, porque a lo mejor va un Abogado de Cuenca acostumbrado a pedir ratificación y no lo dejan intervenir, no puede anunciar pruebas y lógicamente perderá el juicio, entonces ese tipo de formalismos pueden hacer que se sacrifique la justicia porque le privan del Derecho a la Defensa.

Yo por ejemplo soy el único Juez en el País que mando a pagar tasas judiciales en materia laboral. Pero que pasa con la Gratuidad? Es un principio procesal, pero sin embargo si Usted revisa el Art. 620 del Código de Trabajo determina el pago de tasas. El principio de gratuidad es para facilitarle el acceso a la justicia, ahí de hecho es gratuito, pero la condena de tasas judiciales se da en la sentencia, cuando la sentencia es condenatoria al empleador, pasa a ser parte de las costas procesales, entonces no es que violente el principio Constitucional. Sería grave si es que se pagarían tasas para acceder a la justicia, al punto que si el trabajador así pierda el juicio no se le manda a pagar nada, él no paga tasas judiciales, esto es para la contraparte, para el demandado porque es una sanción, y más allá de pagarle al trabajador tiene que ser sancionado por el Estado porque esta ocupando un servicio público. Claro que a lo mejor puede ser que Yo este equivocado, pero sería necesario se unifique criterios, a través de una norma jurisprudencial o de una resolución de la Corte Suprema, para que se aplique un solo criterio. El Juez tiene la capacidad de sancionarle a quien a litigado con mala fe. ¿Qué es litigar de mala fe? Si a mí me han pagado todo y reclamo estoy o no estoy litigando de mala fe, por supuesto que estoy litigando de mala fe el Juez puede ponerle una multa de 5 a 20 salarios básicos unificados es decir desde 800.00 dólares, yo le digo al señor medite y el abogado también tiene que meditar porque a quien le va a costar no es al abogado tenga la certeza es al cliente, Pero a lo que he querido llegar y sólo me he valido de este tema es para que vean como nosotros los operadores de Justicia no tenemos un criterio uniforme, entre nosotros se van dando distintas posiciones, pero a la final las reglas de juego no están claras, y creo que esa es una debilidad de este procedimiento o esta norma no es producto del nuevo procedimiento, pero hay cosas como estas, por ejemplo, se necesita o no se necesita anunciar en la prueba las repreguntas? Yo les planteo una cosa, si yo no he anunciado tengo o no tengo derecho de repreguntar, cuando la prueba testimonial por esencia tiene la posibilidad de contradicción y la repregunta es accesoria a una prueba principal, porque yo no estoy pidiendo otra prueba, ojo, la Ley que me dice, es un Derecho, para mí es un Derecho. Si es que aquí un Abogado no pide repreguntas y viene a la Audiencia y repregunta yo le doy paso, porque es un Derecho, él no esta pidiendo prueba, él esta siendo parte de prueba que él otro

pidió, porque el repreguntar es accesorio a lo principal que es la declaración testimonial, distinto es que él presente testigos sin haber pedido, porque esa es una prueba. La repregunta en esencia que es, una consecuencia de la pregunta. Fíjese estos son puntos que son polémicos. De acuerdo a la Constitución el procedimiento oral esta sustanciado en la contradicción de la prueba, si es que yo pido declaraciones testimoniales el otro tiene derecho de repreguntar, caso contrario sería violentar el debido proceso por el legítimo Derecho de Defensa, porque no es una prueba aislada, no es una inspección, no es una confesión, no es como un peritaje, esto es consecuencia de lo que Usted pidió, yo solamente ejerzo mi derecho como también no lo puedo ejercer, porque no le interese repreguntar. Yo no digo quien tiene la razón, pero a lo que yo voy, lo trascendente es la falta de unificación de criterios, para lo cual tiene que de parte de la Corte Suprema de Justicia recoger todos estos conflictos del día a día y sacar una resolución, ya que no todos actuamos de misma manera, cada Juez tiene un criterio. y si Ustedes quieren ir más allá que esta pasando con la Ley de Casación, para mí se violenta la Ley de Casación cuando no existe una sola Sala de Casación en cada materia, porque si ustedes tienen dos Salas Civiles, las dos con la misma jerarquía pueden sobre un hecho similar tener criterios diferentes y ahí el asunto se vuelve grave porque los Ministros de Corte a cual de las dos Salas acogen, los Abogados en libre ejercicio tendríamos que estar diciendo quizás caiga en tal Sala, porque si cae en la otra Sala me arruine, que explicación se le da al cliente. En cambio, si hubiera una Sala especializada Civil a lo mejor no con tres Ministros, por el volumen que se necesita, cinco o seis, pero una Sala con un solo criterio, es que eso es un verdadero caos jurídico. Y además cual es el objetivo de la Ley de Casación? Es generar una jurisprudencia obligatoria y vinculante para la interpretación y aplicación de la Ley, así dice la Ley de Casación, casi textual. Entonces si hay varias Salas a cual le hacemos caso. Pero en esencia a mí me parece que este trámite (oral) es un trámite absolutamente positivo, antes quedaba la intermediación simplemente en letra muerta, los litigantes no le conocían al Juez, es importante saber quien le juzga a uno. Que garantiza el que las partes le conozcan al Juez? Hay una garantía muy importante que es el control social, estamos en una especie de vitrina, así no se plasme directamente pero en el fondo hay un control social, se cumple con la

inmediación, pero además y al revés, el Juez les conoce a las partes, el Juez tiene la capacidad de percibir quien tiene la razón y quien no, por supuesto, saber cuales son los puntos de vista, cuales son las aspiraciones, no nos olvidemos que ha veces la aspiración de una de las partes es una y lo que esta constando en la demanda es otra cosa. En materia laboral, el contrato laboral se diferencia básicamente del resto de contrato, porque es un contrato en que vincula a las partes en forma subjetiva, cuando uno vende un carro ese rato le conoce al comprador, usted coge su platita firma los papeles y no le vuelve a ver, pero en una relación laboral empleador-trabajador, cuando se convive ocho horas diarias se genera pasiones positivas o negativas, usted podrá estimar mucho a una gente pero también podrá generar una animadversión hacia otras personas, entonces cuando se genera el conflicto, a lo mejor el conflicto no es solamente jurídico sino es un conflicto de personas en el orden subjetivo, a veces hay broncas adentro, uno ve aquí al momento que se conoce a las partes, ya que detrás de un papel no se puede conocer, no se puede ver, generalmente el Abogado es el que absorbe la tensión de su cliente. Créame que una de las experiencias que yo tuve en estos dos años, fue en una Audiencia Preliminar en que lo único que hice es decirle a los Abogados que salgan, porque por los Abogados no se llevo a un acuerdo y no porque ellos tengan la culpa, porque ellos defendían jurídicamente, pero el problema no era jurídico, eran dos amigos entrañables desde la niñez y que el uno le dio trabajo al otro, y se enemistaron por alguna cosa, salieron los Abogados se dieron un abrazo y se arreglaron. Pero eso se puede lograr porque, por la intermediación. entonces me parece que esto si esta favoreciendo enormemente, lo óptimo para mi es buscar que las partes lleguen a un acuerdo que den su solución al problema, que el Juez sea el Mediador, incluso me parece que el Juez de Trabajo como el Juez de la Niñez debe tener mucho conocimiento psicológico, tiene que ser en esencia un Mediador, así jurídicamente aquí se hable de conciliador y no mediador el tema no es jurídico el tema es práctico pero tiene que dar fórmulas de solución. Con este sistema que provoca una transacción el Juez tiene libertad, tanto más que la propia ley ahora tipifica cualquier propuesta que el Juez pueda formular no es prevaricato no está anticipando criterio pese a que en el Código Penal no está tipificado el prevaricato del Juez

el momento que adelanta criterio está en otras leyes, pero en el Código Penal no está.

En la oralidad hay publicidad todos pueden venir, escuchar hay control social no cierto, lo único que no se podrá hacer es filmar por prohibición prevista en la Constitución no podrá transmitirse una Audiencia como partido de fútbol pero todo mundo puede venir y estar presente, las partes pueden grabar porque es derecho de las partes, se ha ganado realmente mucho. Yo creería que hay que limarse, tiene que corregirse ciertas situaciones, la Ley es permeable, tiene que mejorarse, pero que se ha dado un vuelco gigantesco créame yo he tenido la oportunidad de estar con el Autor de Ley, mi buen amigo Andrés Páez y más allá de todo se le concede el merito de haber dado un paso, con todos los errores, como estamos comentando, Yo estoy a poco de sacar un libro de Procedimiento Laboral que ocurre, que es lo que he detectado, que pasa con la Confesión Judicial, ese es otro error nosotros evacuamos la Confesión Judicial en la Audiencia Definitiva, un solo señalamiento, formulación de preguntas verbalmente, no es cierto, principio de legalidad, y que pasa con esa misma Confesión Judicial cuando es pedida como acto preparatorio, es tramitada bajo otra modalidad y sirve en el mismo procedimiento, porque Usted como acto preparatorio regresa al procedimiento anterior, manda por escrito la plica, dos señalamientos, porque así se esta tramitando y así dice la Ley, la disposición transitoria, además con equivocación porque ni siquiera citan bien la norma del Procedimiento Civil, que es el Art. 65, de los actos preparatorios, y el Código de Trabajo codificado después de esta Ley habla del 64 son errores no, pero yo creo que más que ese error está el concepto como se practica una diligencia de distinta manera para el mismo juicio, como acto preparatorio seguimos bajo el procedimiento verbal sumario de procedimiento civil: dos señalamientos, declaratoria de confeso y que hace el abogado porque camino opta ahí ya viene a hilar más fino que me conviene más pedir una confesión judicial como acto preparatorio o pedir la confesión judicial dentro del juicio.

¿Talvez sea necesario crear un Código de procedimiento solo para lo laboral? Yo creo que sí. Ha habido varios intentos de un Código de trabajo de un Código de Procedimiento Laboral que lo venía haciendo el Ministerio de Trabajo o las Cámaras de Producción, etc. pero no ha habido la voluntad política, esto depende del Congreso Nacional pero me da la impresión de que

es fundamental de que se tenga un Código de Procedimiento Laboral. Este rato tenemos solamente una forma de tramitación nada más, procedimiento para tratar un juicio pero hay situaciones tienen que ser totalmente radicales y diferentes, un Código de Procedimiento Laboral que mire la óptica de la naturaleza de la relación en conflicto que es una relación social, el otro que mira a los intereses de las partes es el Código de Procedimiento Civil que son campos diferentes, hay un autor español que sostiene que el Juez Laboral es imparcial pero no neutral, fíjese Usted, lo que en el campo civil el Juez tiene que ser el Juez neutral, una cosa es ser imparcial y otra cosa es ser neutral y esto es la tendencia última del Derecho del Trabajo, eso es lo último que hay. Hay un montón de cosas que tenemos que regresar al procedimiento vea toda una fase de ejecución eso me da pena decir pero hay juicios que hasta sentencia se ha demorado tres meses y entramos a una fase de ejecución que ya vamos un año, tenemos que entrar al embargo, avalúo, el remate, que no cubre el remate o sea en que queda un derecho que tiene de ser satisfecho inmediatamente, porque no una reforma en que el momento en que se presente una demanda laboral no pueda haber una medida cautelar porque esperar a sentencia, que ocurre, aquí damos paso al chantaje eso es la verdad porque viene un empleador y dice no tengo nada, lo único que tengo es mi carro quiere esto, porque sino voy a vender el carro, no va a coger nada, que dice el trabajador bueno, porque es verdad que va a hacer eso, pero si el trabajador presentaría la demanda con una medida cautelar el carro ya esta secuestrado, obviamente si la demanda es infundada también tiene que ser castigado por obrar con mala fe, pagar costas, daños, en fin. Para todo esto es necesario un Código de Procedimiento Laboral, esto a manera de conversación desde luego, esto tendría que ser materia de técnica jurídica, analizar bien, interpretar bien la norma, la hermenéutica legal, etc., pero eso es otro tema, que tiene que ir avanzando en eso, porque estamos aplicando un procedimiento extraño. El Código de Procedimiento Español es bastante bueno, en derecho laboral a nivel Americano esta a un muy buen nivel, al igual que los Mexicanos, los Uruguayos, los Argentinos. Entre los tratadistas podemos mencionar a Americo Plas Rodríguez Maestro de Maestros, Mario de la Cueva, Trueba Urbina, ahí esta la esencia y a veces es bueno copiarlo y acomodar a nuestras realidades, no hay que inventar nada. Vea el Código de

Trabajo de 1938 en el Gobierno de Enríquez Gallo es una copia del Código Mexicano y del Código Argentino, cogieron de aquí y de allá y Salimos con el Código de Trabajo, se adapta a las realidades, otra cosa es ponerse a hacer desde cero.

CONCLUSIONES

- El hecho de que los juicios laborales se realicen de una manera oral elimina la posibilidad de que se dilate el proceso sin justificación alguna, así como también el mal manejo o corrupción que se pueda dar en el desarrollo del mismo, evita pérdidas de documentos, falta de notificaciones, ya que el juicio es transparente y se realiza de manera directa con las partes.
- Los Jueces de Trabajo dejan de ser simples operadores de justicia para convertirse en protagonistas, en sujetos dinámicos, como habíamos dicho verdaderos directores del proceso, que se involucran de principio a fin, conociendo de esta manera todo lo que ha sucedido durante el desarrollo del proceso.
- Con el sistema oral se da mayor celeridad en los procesos, beneficiando de esta manera no solo a las partes, sino a toda la Administración de Justicia. Pero no se trata solamente de la celeridad del proceso, sino también que se dicten sentencias motivadas, lo cual es una garantía Constitucional
- Existe una conducta conciliadora por parte de los jueces, al proponer acuerdos, transacciones, con lo cual resultan beneficiadas las dos partes y sin crear en los mismos resentimientos. Por esto sería importante enseñar en las Universidades una cultura jurídica conciliadora, con el objeto de que los nuevos profesionales intenten buscar una conciliación, y no salir Abogados litigantes que de cualquier cosa quieren hacer un verdadero problema, mostrándose reacios a cualquier fórmula de transacción o conciliación.
- Es imperiosa la necesidad de crear un Código de Procedimiento Laboral, para tratar de unificar criterios, tanto para seguridad de los Abogados, como de los propios Jueces, ya que no es posible que el campo laboral, teniendo su procedimiento oral tenga que remitirse al Código de Procedimiento Civil, en donde predomina el sistema escrito. Este Derecho debe tener una autonomía real sin que se aisle completamente de las otras ramas del Derecho.

ESTRATEGIAS QUE SE DEBEN UTILIZAR EN EL SISTEMA ORAL

- El ideal de la justicia es encontrar la verdad y respetar los derechos que le corresponden y han sido violentados a los ciudadanos y corresponde a los profesionales del Derecho hacer efectivas estas aspiraciones, para lo cual es necesario que los Profesionales contemos con una gran preparación en cuanto a la materia, en cuanto a Oratoria forense, se preparen constantemente y porque no decirlo conozcan algo de la Ética Profesional.
- Debe proponer de manera correcta la demanda o la defensa, según sea el caso, debe estar preparado para las declaraciones testimoniales orales ya sea de parte de su cliente, así como de la otra parte, para lo que se hace necesario desarrollar la capacidad de improvisación, lo cual se consigue con un adecuado estudio del caso concreto.
- Exposición clara, precisa de los planteamientos o requerimientos.
- Un profesional consiente no debe descuidar detalle alguno sobre todo en la etapa probatoria, que es la etapa más importante y medular del juicio, para llevar al Juez a la convicción de que nos asiste un derecho.
- En el sistema oral debemos aprender a realizar preguntas, repreguntas, ya que con una pregunta bien hecha se puede cambiar el curso del proceso y así inclinar la balanza a nuestro favor. Se dice también que un profesional bien preparado hace de nuestro mejor testigo el mejor de sus testigos. Además es necesario saber técnicas de expresión oral, ya que la forma de pararnos, de hablar, son actitudes que dicen mucho ante el Juez, y nos brindan mayor seguridad.

RECOMENDACIONES

- Se debe derogar la disposición del Art. 573 del Código de Trabajo en cuanto manifiesta que la demanda puede ser verbal o escrita, circunstancia que en la actualidad es inaplicable, ya que en ningún lado se acepta una

demanda verbal, para luego reducirla a escrito y en caso de que se de esta situación necesita firma de Abogado en libre ejercicio profesional. No conozco de Juzgado alguno en el que se acerque una persona y ponga una demanda de manera verbal y ahí se lo traduzca a escrito.

- Si adoptamos el sistema oral, es precisamente para las diligencias adquieran tal calidad, pero en nuestro Código de Trabajo se dispone que también se tendrá que entregar por escrito la contestación a la demanda, lo que no esta de acuerdo con los fines que persigue la oralidad, lo cual constituye un razago del sistema escrito, ni siquiera del sistema anterior que se lo tramitaba en la vía Verbal Sumaria, en el cual la contestación si se la hacía en forma oral, aunque de manera corta, pero no se la tenía que hacer por escrito.
- Que el Consejo nacional de la Judicatura asigne un presupuesto para la adecuación de los Juzgados, así como para Salas de Audiencias donde entren con toda comodidad las partes, los sujetos procesales y el público, y no se de lo que comúnmente se da en las Audiencias de que hay gente paradas en las puertas porque no hay espacio suficiente, y a los testigos se los ve andando por entre la gente y muchas de las veces oyendo las declaraciones de los otros testigos o conversando con el que sale rindiendo una declaración, por lo cual sería bueno adecuar Salas para testigos donde permanezcan hasta el momento que le toque rendir su declaración.
- Creación de Juzgados Laborales ya que muchas de las veces se realizan dos o más Audiencias al día debido a la carga procesal, acumulándose los procesos, volviéndose complicado cumplir con los términos y plazos establecidos en la Ley. Lo que se quiere conseguir con la creación de más juzgados sobre todo en las Ciudades grandes, es que de esta manera se de un despacho oportuno de las sentencias.
- Se dicten talleres de capacitación dirigidos a auxiliares, oficiales mayores, secretarios, jueces, para poder llevar adelante este sistema.
- Se debe crear conciencia para que tanto jueces, empleados judiciales, abogados y usuarios en general adopten un buen comportamiento jurídico y así entre todos llevemos adelante la oralidad.
- Se debería crear una Sala Especializada sólo en lo que ha materia laboral se refiere.

- Las reformas que se introduzcan en cualquier materia, pero particularmente en lo laboral que es materia de este estudio debería darse previo debate público con profesionales conocedores de la materia, para que no pase lo que se dio con la Ley Reformatoria del Código de Trabajo que establece el Procedimiento Oral en los Juicios Laborales, en fecha 13 de Agosto de 2003, Ley No. 2003-13, y luego de cual en fecha 27 de Enero del 2004, Ley No. 2004-29 se amplía el plazo de la puesta en vigencia del procedimiento oral para capacitar a los jueces e implementar lo necesario para llevar adelante dicho procedimiento; Posteriormente en fecha 23 de Agosto de 2004, Ley No. 2004-43 se procede a una nueva reforma de la Ley reformativa No. 2003-13; Luego en fecha 4 de julio de 2005, Ley 2005-3 se amplía el plazo para que el proceso oral se establezca en todo el país.
- A pesar de todas las reformas sufridas en la aplicación del procedimiento oral, si revisamos algunos Arts. de los reformados vemos que hay mucha redundancia de palabras, así en que trata sobre la presentación de la demanda, mucho repite la palabra demanda y Audiencia, creo que debería darse una mejor redacción. Así mismo termina diciendo que la contestación debería presentar de manera escrita, lo que va en contra del sistema oral. Hay que corregir todas estas pequeñas falencias.
- Necesidad de que a la brevedad posible se incremente el número de juzgados de trabajo, debido a que el sistema oral adoptado ha recuperado en buena medida la confianza de la ciudadanía, y por tal razón se ha visto incrementado el número de demandas; por esta razón y para evitar la acumulación de causas y se deje de cumplir con los plazos y términos establecidos para el proceso oral y con el tiempo pueda llegar a fracasar el procedimiento oral es necesario dicho incremento.

BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política del Ecuador. 1998
- Código de Trabajo
- Couture Eduardo: Fundamentos del Derecho Procesal Civil.- Edit. IB de F, cuarta edición, Montevideo, 2.002
- Cueva Carrión Luis. El juicio oral laboral. Ediciones Cueva Carrión. 1ra Edición.
- Dr. Guillermo Ochoa Andrade. La Oralidad en los juicios de Trabajo. 2004. Fondo de Cultura Ecuatoriana
- Entrevista al Dr. Pablo Vintimilla González, Juez Primero de Trabajo del Azuay
- Jorge Vásquez López. "Derecho Laboral Ecuatoriano" Derecho Individual. Editora Jurídica Cevallos. Quito-Ecuador. 2.004.

- Ley de Casación publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 299 de 24 de Marzo de 2004

- "Pacto de San José de Costa Rica"
- "Principios Básicos sobre la Función de los Abogados", Aprobados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, celebrado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990
- Guillermo Cabanellas. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo V
- Vécovi Enrique, Teoría General del Proceso. Editorial TEMIS S.A. Segunda Edición
- Ley No. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de Agosto de 2003.
- Ley No. 2004-29 promulgada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004
- Ley No. 2004-43 promulgada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004;
- Ley No. 2005-3, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005.

ANEXOS

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

- Ley No. 2003-13. R.O. No. 146 de 13 de Agosto de 2.003
- Ley No. 2004-29. R.O. No. 260 de 27 de Enero de 2.004
- Ley No. 2004-43. R.O. No. 404 de 23 de Agosto de 2.004
- Ley No. 2005-03. R.O. No. Suplemento R.O. No. 52 de 4 de Julio de 2.005

ANEXOS

1.- LEY 2003-13. Registro Oficial No. 146 de 13 de Agosto de 2.003

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 JUICIOS 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 justificado. 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 incorporado al proceso.

Art. En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvencción conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción 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 señalare 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 y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales a 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 6(7) 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.

En 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 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.

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, sustitúyase 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 número de preguntas", dirá: "del mismo número de preguntas".

Art. 6.- En caso de que el Juez 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 costas 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 Pesántez. 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.

2.- Ley No. 2004-29. Registro OFICIAL No. 260 de 27 de Enero de 2004

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que la Ley N0 2003.13, publicada en el Registro Oficial N0 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 N0 2003-13; y,

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

LEY REFORMATORIA A LA LEY N0 2003-13, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES.

Artículo Único.- En la Disposición Final de la Ley N0 2003-13, publicada en el Registro Oficial N0 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 N0 2003-13, publicada en el Registro Oficial N0 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.

3.- Ley No. 2004-43. Registro Oficial No. 404 de 23 de Agosto de 2.004

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que el procedimiento oral en los juicios laborales establecido en la Ley No 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 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 reformatoria a dicha Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 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 CÓDIGO DE 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 No 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 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.";

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 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 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 declararan individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonaran 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 oír 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.- Sustituyese 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, sustituyese: "artículo 617", por: "artículo 618".

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

DISPOSICIÓN 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.

DISPOSICIÓN 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.

4.- Ley No. 2005-3. Suplemento Registro Oficial No. 52 de 4 de Julio de 2.005

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

Artículo Único.- 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 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. Wilfredo Lucero Bolaños, Presidente

f.) Dr. Jhon Argudo Pesántez, Secretario General. Palacio Nacional en Quito, a veinte y nueve de junio de dos mil cinco.

PROMÚLGUESE:

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.