



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

Escuela de Derecho

**“Análisis del Procedimiento Oral en los Juicios
Individuales del Trabajo - Su aplicación”**

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogado
de los Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

José Andrés Vázquez Valencia.

DIRECTOR:

Dr. Guillermo Ochoa Andrade.

CUENCA – ECUADOR

2006

DEDICATORIA

Con todo mi amor y respeto dedico este trabajo de investigación a mis padres **José y Jeaneth**, que me han dado la mejor herencia, que es el estudio, a mis hermanos **Genaro Fabricio y Lourdes Carolina**, a mi abuelita **Flor María Acosta R.**, a mis tíos **Sonia Valencia y Víctor Guilcapi** y a mis primos maternos, que en todo momento estuvieron pendientes de mis logros, apoyándome incondicionalmente.

Siendo mí padre fiel ejemplo de trabajo, honradez y sencillez le doy las gracias por implantar en mí, todos los valores que guardo y bajo el manto de mi madre que con su dedicación y consejos, encontré el soporte suficiente para seguir adelante.

Un afecto sincero a mis amigos que con su paciencia supieron expresarme todo su respaldo.

José Andrés Vázquez Valencia

AGRADECIMIENTO

A **Dios** por haberme dado la vida, permitiéndome ser un hombre de bien y con su iluminación alcanzar las metas propuestas a lo largo de mi carrera.

A mis maestros de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay, quienes con su ejemplo y sabiduría supieron guiarme e instituir en mí todos los conocimientos adquiridos; por enseñarme que el derecho debe ser usado no como medio de opresión sino como instrumento de justicia y verdad, por conseguir que reflexione para ser más humano y sensibilizarme por el dolor ajeno.

Un respeto y consideración al **Dr. Guillermo Ochoa Andrade**, quien fue de mucha ayuda con sus ideas y consejos, para que este trabajo pueda culminarse con éxito.

A todos ellos muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PAG.
Introducción.	1
 Capítulo I	
1. El Juicio Individual del Trabajo.	3
2. El Juicio Oral Laboral.	5
3. Análisis Histórico del Derecho Procesal Laboral.	7
4. Breve Análisis Histórico del Derecho Adjetivo y Sustantivo del trabajo en el Ecuador.	8
5. Sistemas Procesales de administración de justicia.	12
5.1. Sistema Inquisitivo.	13
5.2. Sistema Dispositivo.	13
 Capítulo II	
1. El Sistema Oral Laboral.	16
1.1. Diferencia entre Procesos Escritos y Orales.	16
1.1.1. Procesos Orales.	16
1.1.2. Procesos Escritos.	17
2. La Oralidad como instrumento de justicia.	17
3. Características de la Oralidad.	18
4. Principios Procesales dentro de la Oralidad.	19
4.1. Gratuidad.	19
4.2. Oralidad.	19
4.3. Concentración.	20
4.4. Inmediación.	20
4.5. Publicidad.	21
4.6. Identidad Física del Juez Laboral.	21

4.7. Preclusión.	22
4.8. Contradicción.	22
4.9. Lealtad Procesal.	22
4.10. Celeridad.	23
	PAG.
4.11. Conciliación.	23
4.12. Libre Formación del Convencimiento.	24
4.13. Proteccionista.	25
4.14. Orden Público.	26
4.15. Adquisición Procesal.	26
4.16. Debido Proceso. – Constitución Política del Ecuador.	27

Capítulo III

1. De la Jurisdicción y competencia de los Jueces del Trabajo.	29
---	----

Capítulo IV

1. La Demanda.	36
2. Calificación de la demanda.	39
3. Citación al demandado.	40
4. Sanción para los empleados de la oficina de citaciones, en caso de no cumplir con su obligación.	41
5. Audiencia preliminar de conciliación.	42
6. Conciliación.	43
7. Contestación a la demanda.	44
8. Las excepciones dilatorias y perentorias.	46
9. Etapa de prueba.	47
10. Reconvención conexas al actor.	51
11. Reconocimiento de la existencia de la relación laboral y de lo que se adeuda. ..	52
12. La negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda.	53
13. Diferimiento de la audiencia preliminar.	55
14. Audiencia definitiva.	56
15. Los Alegatos.	59
16. Constancia de la realización de las audiencias.	61

17. Sentencia.61

Capítulo V

1. Comentarios del Juez del Juzgado Primero de Trabajo del Azuay.64

2. Criterio de un abogado en ejercicio profesional dedicado al área laboral.
.....68

Conclusiones.72

Anexos.73

Bibliografía.79

RESUMEN

El presente Trabajo de Graduación que tiene como tema el Procedimiento Oral Laboral en los Juicios Individuales del Trabajo, establecido con la Ley Reformatoria 2003-13 R.O. 146 del 13 de agosto del 2003, la misma que posteriormente fue reformada con la Ley 2004-43 R.O. 404 de 23 de agosto de 2004; se refiere a la forma de tramitar los juicios en materia laboral. Contiene una recopilación de criterios de autores que se han dedicado al área, así como mi opinión personal.

En el capítulo primero se estudia el Juicio Individual del Trabajo, antecedentes históricos del derecho procesal, el derecho Adjetivo y Sustantivo y los sistemas procesales. El capítulo segundo examina la oralidad y los principios constitucionales aplicables al procedimiento. El capítulo tercero analiza la Jurisdicción y Competencia de los jueces. El capítulo cuarto profundiza el trámite en sí, desde la presentación de la demanda, las diferentes audiencias, hasta la sentencia. El capítulo quinto menciona los comentarios del Juez de Trabajo y un abogado de libre ejercicio dedicado al asunto.

Las conclusiones y anexos permiten observar y comparar la utilidad que brinda este trámite propio para resolver las causas que se ventilan en las diferentes judicaturas del trabajo.

En el desarrollo de las etapas del juicio se refleja la directa actuación de los jueces del trabajo, para lograr que la oralidad no quede en letra muerta y permita obtener los resultados planteados con esta reforma.

ABSTRACT

The present Graduation essay in which the theme is the Oral Labor Procedure in Individual Labor Judgments, established with the Reformatory Law 2003-13 R.O. 146 on August 13, 2003, which was afterwards reformed with the Law 2004 -43 R.O. 404 on August 23, 2004; refers to the manner in which the judgments should be handled in the labor area. It contains a summary of criterias of authors that have dedicated themselves in this area, as well as my own opinion.

The first chapter refers to the Individual Labor Judgment, the history of law proceedings, the Adjective and Substantive law and the proceeding systems. The second chapter is about the orality and the constitutional principles applied to the process. The third chapter analyzes the Jurisdiction and Competence of the judges. The fourth chapter focuses on the procedure it self, from the presentation of the demand, the different hearings, up to the sentence. The fifth chapter mentions the commentaries of a Labor Judge and of a Lawyer dedicated to this matter.

The conclusions and the annexes helps observe and compare the utility that this procedure offers, it solves the causes that remain in diferent labor jurisdictions.

In the development of each stage in the judgment it reflects the direct action of the labor judges, and with this accomplishment the orality will not stay in dead writing and it will grant the results established in this reform.

INTRODUCCIÓN

Debido a los diversos abusos que a lo largo de la historia, no solo de nuestro país, sino del mundo, se han venido dando principalmente por la parte empleadora hacia los trabajadores, esta clase obrera ha conseguido que se cree el “Derecho Social” que poco a poco y mediante un proceso lento de protesta, para que se de cumplimiento a sus derechos; han logrado conseguir grandes reivindicaciones en el orden jurídico y se ha tratado de lograr la igualdad de estas dos clases que necesariamente conviven en nuestra sociedad.

Con la implantación de un derecho sustantivo como base de todo ordenamiento jurídico; es decir con un conjunto de normas que definan y precisen el derecho, se hace realidad la creación de un derecho adjetivo que haga posible la aplicación de las normas sustantivas; surgiendo así el derecho procesal como medio de justicia encargada al Órgano Jurisdiccional a través de la competencia.

Con el avance de los tiempos, el trabajador ecuatoriano se enfrenta a un sinnúmero de adversidades, así como también lo hace el empleador; por esta razón el Estado ecuatoriano tiene la obligación de crear las instituciones y el ordenamiento jurídico indispensable para que de esta manera estas dos clases se sientan protegidas por la ley. Es por ello que atendiendo a las necesidades sociales que van surgiendo, se ha creado el procedimiento laboral, que sustituyó al tradicional sistema escrito que se venía aplicando en la sustanciación de los procesos y que tornaban a la administración de justicia en un trámite obsoleto y en ciertos casos inseguro, lo que permitió adoptar el Nuevo Sistema Oral Laboral.

Con la expedición del Código de Procedimiento Penal (R.O. 360-S, 13 de enero - 2000) el sistema oral tomó cuerpo en el país, y se busca a través de este mecanismo modernizar la ya lenta y caduca administración de justicia.

Se expidieron un conjunto de reformas al Código de Trabajo en la que se instituye por primera vez el sistema oral en los juicios, tomando en consideración el mandato imperativo establecido en nuestra Constitución Política Ecuatoriana en su Art. 194 que establece: “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”; los mismos que interactuarán entre si.

El Código Laboral ha dispuesto que los Jueces de Trabajo están investidos de jurisdicción provincial y competencia para tener conocimiento y resolver los conflictos individuales de trabajo; siendo los encargados de llegar a una solución, ya sea buscando la conciliación o por medio de la sentencia. A su vez, las Cortes Superiores, investidas de jurisdicción provincial, tienen competencia para resolver los recursos de apelación que lleguen a su conocimiento y la Corte Suprema de Justicia, conocerá y resolverá los recursos de casación en base a la Ley de Casación.

Debido a múltiples aspectos como la falta de capacitación de los Jueces, la inadecuada infraestructura para el desarrollo de las audiencias, entre otras, obligaron a que la Corte Suprema de Justicia solicite al Congreso Nacional, reforme la fecha de entrada en vigencia de la ley, para poder cumplir los objetivos propuestos. Con la ampliación del tiempo se permitió además la evacuación de los procesos que se ventilaban bajo el anterior procedimiento verbal sumario.

Todo cambio ocasiona críticas, que permitirán que este sistema se vaya perfeccionándose para así lograr tener una ágil y eficiente aplicación de la justicia.

CAPÍTULO I

1. EL JUICIO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

La ley ha dispuesto que para la administración de justicia en el área laboral, los Jueces de trabajo tendrán jurisdicción y competencia para resolver los juicios individuales, y serán los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, los cuales tendrán jurisdicción privativa para conocer y resolver los conflictos colectivos y reclamaciones que se presenten entre las organizaciones sindicales y sus empleadores.

De conformidad con el Art. 568 del Código Laboral “los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad”. El presente artículo expresa claramente que son competentes para conocer y ejercer justicia los jueces laborales, cuando se presenten conflictos individuales de trabajo. Las Cortes Superiores con jurisdicción provincial tienen competencia laboral de los recursos de apelación que llegaren a su conocimiento y deberán resolverlos. En cuanto a los recursos de casación tendrá competencia la Sala Especializada de la Honorable Corte Suprema de Justicia, cuando estos llegaren a su conocimiento.

Antes de la reforma introducida al Código del Trabajo en el año 2003, los juicios de trabajo se tramitaban de forma escrita siguiendo los tradicionales procesos españoles, se determinaba que estos debían seguir la vía verbal sumaria conforme lo disponía el Art.584 del mencionado código, siguiendo los pasos para los procesos civiles. Por esta razón la justicia hasta hace poco se tornaba ineficiente, debido a que el trámite verbal sumario es un trámite lento, que permite la dilatación innecesaria y por ende el retardo de los juicios. La justicia en ese entonces causó frecuentes abandonos de los juicios por parte de los trabajadores que salían perjudicados económicamente con la continua devaluación de la moneda, que cuando finalizaba el proceso recibían indemnizaciones que no eran acordes a la realidad.

La última Asamblea Nacional Constituyente llevada a cabo en junio de 1998, al dictar la vigésima Constitución Política del Ecuador, recogiendo los criterios y las tendencias actuales, estableció normas especiales para la atención de los juicios en general, actualizó los procedimientos y como consecuencia buscaba agilizar la justicia para beneficiar a los trabajadores o a la parte perjudicada.

Por lo mencionado, nuestra Constitución Política en su Art. 194 dispone el procedimiento a seguir por parte de los encargados de administrar justicia es el oral y manifiesta: “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 inmediatez”.

Nuestra Carta Magna establece claramente los principios fundamentales y necesarios para una pronta y eficiente administración de justicia en esta época.

El Art. 195 del mismo cuerpo constitucional establece que “salvo los casos expresamente señalados por la ley, los juicios serán públicos, pero los jueces 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”; es decir que los juicios serán públicos y por ello pueden ser conocidos por todos, pero no se permite su transmisión por los medios de comunicación para evitar la obstrucción de la justicia en la realización de importantes diligencias y llegar al sensacionalismo.

Dando cumplimiento al mandato constitucional el Congreso Nacional, en base a un proyecto presentado por el Presidente de la Comisión de lo Social y Laboral el día cinco del mes de agosto del año 2003, promulgó la ley No 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 146 de 13 de agosto del mismo año, en donde se determinó el procedimiento oral laboral en los juicios del trabajo, que debía aplicarse en enero de 2004. Debido a múltiples aspectos como la falta de capacitación a los jueces de lo laboral, carecía de recursos económicos e inadecuada infraestructura para llevar a cabo las audiencias, la Corte Suprema de

Justicia solicito al Congreso Nacional que sea reformada la fecha de entrada en vigencia de esta ley y atendiendo a su pedido, mediante Ley Reformativa 2004-29, publicada en el Registro Oficial No 260 de 27 de enero de 2004, dispuso que la fecha impostergable para el inicio de este procedimiento oral será el 1 de julio de 2004, de conformidad con el Artículo Único que establece: “En la Disposición Final de la Ley No 2003-13, Publicada en el Registro Oficial No 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”.

Al implantarse el sistema oral laboral se esta cumpliendo con el mandato constitucional y haciendo efectivos sus principios. Se busca cumplir con el principio dispositivo, para lograr que las partes presenten los elementos necesarios que han de constar en la sentencia: de concentración, para obtener la realización de los actos en un número reducido de audiencias; y el de inmediación, para obligar a los jueces que conozcan en forma más directa la causa, y que tengan contacto con las partes, escuche sus argumentos y obligando a los litigantes a tener un papel más activo y real en el proceso.

Con la implantación de este procedimiento surgieron un sinnúmero de inquietudes, comentarios, críticas, recomendaciones; por la razón de cambiar el trámite, como es bien sabido, toda metamorfosis acarrea molestias para unos, aceptación para otros, quienes sienten temor de adaptarse. Por algún tiempo la implantación de este nuevo procedimiento seguirá causando malestares para algunos profesionales que tendrán que acoplarse y prepararse más, como lo exige el sistema oral laboral

2. EL JUICIO ORAL LABORAL:

Tomando en cuenta su origen histórico, el procedimiento oral, en general, lo encontramos desde antiguas culturas, y tuvo su más amplio desarrollo en el medioevo, en Europa, en donde mejor se sistematizaron las normas adjetivas. Este tipo de juicios tuvo acogida en Norteamérica, países en donde llegaron a considerarlo como un sistema propio. Tenemos los procesos americanos que han

llegado a nuestro conocimiento y que sirven de herramienta para nuestros jueces y tribunales encargados de administrar justicia.

Para tener un breve referencia de lo que debemos entender por oralidad tomaremos el criterio que nos da la Enciclopedia Jurídica OMEBA que menciona “el procedimiento oral se caracteriza porque las discusiones entabladas y las conclusiones son deducidas de viva voz en la audiencia del juez singular o colectivo; la sentencia es pronunciada por el mismo juez que asistió a la prueba y tratamiento de la causa, en una sola audiencia o en audiencias continuas”. (OMEBA 1992, Tomo XXIII, pág. 267)

Con este procedimiento el juez tiene que adentrarse más en el problema que va a resolver, tener una relación directa con las partes litigantes, con las pruebas que estas aporten, conocer sus afirmaciones y criterios; y contar con el suficiente respaldo al momento de dictar sentencia, para que esta sea justa.

La oralidad en nuestra legislación Ecuatoriana, previo a su aplicación en el área laboral tuvo su desarrollo en materia penal y en la nueva legislación de menores a partir del año 2002, posterior a un estudio y debate presentado ante el Congreso Nacional. Con este procedimiento se pretende que la administración de justicia, a través de los jueces, esté relacionada directamente con las partes que intervienen en el proceso y se les permita que expongan en forma amplia y directa sus argumentos para que de esta manera sus pedidos sean más claros que los que se presentaban anteriormente por escrito. Por medio de la oralidad el juez conoce el sentir de los litigantes y la forma de cómo estos exponen los hechos en las audiencias que se van desarrollando a medida que el proceso continúa. Se permite con este sistema que ya no haya escritos fríos que no reflejaban en forma clara como en realidad sucedieron los hechos; se agiliza el proceso, desaparece el secretismo que había y en consecuencia la oscuridad que se mantenía con el sistema inquisitivo.

La oralidad en materia laboral, lo que busca es dar celeridad a los procesos, la publicidad de los mismos, pulcritud, un conocimiento directo entre el juez y las partes; para evitar que las resoluciones tomen un camino incorrecto,

infundado e injusto. Al estar íntimamente unida la oralidad a la publicidad, los juicios pueden ser conocidos por personas ajenas al proceso, es decir la ciudadanía puede tener conocimiento directo de las razones y acciones de las partes, actuaciones de los funcionarios que intervienen y principalmente de las decisiones tomadas por los jueces.

Este sistema oral beneficia en mucho a las partes que intervienen ya sea el trabajador o el empleador el que propuso la demanda, porque le permite al demandado ejercer su derecho a la defensa y que las partes, si es posible logren llegar a un acuerdo y evitar que el juicio continúe. En caso de que estas no llegaran a un acuerdo tienen la oportunidad de expresar ante el juez cuales son las razones que los llevaron a seguir litigando y que la sociedad en general tenga conocimiento de estas. Obliga también a que los defensores tengan una preparación superior a la que se venía presentando con el sistema inquisitivo. Los profesionales de la materia estarán obligados a capacitarse, organizarse y de mejor manera planificar su defensa para conseguir una sentencia favorable y justa, conservando siempre su ética profesional.

Como el mandato Constitucional así lo obliga, la oralidad debe ser aplicada para lograr de esta manera una agilidad de la justicia y que los juicios no lleguen a costarles a las partes, más de lo que demandan y evitar que se sigan cometiendo injusticias, aplicando la justicia.

La oralidad ya es una realidad y se está aplicando en nuestra legislación Ecuatoriana desde el día 1 de julio de 2004, mediante Ley Reformatoria 2004-29, publicada en el Registro Oficial 260 de 27 de enero de 2004; que pretende agilizar los procesos laborales y que la administración de justicia sea más eficiente.

3. ANÁLISIS HISTORICO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL:

El procedimiento laboral ha ido evolucionando con el avance de las civilizaciones y ha tornado a la administración de justicia más ágil y eficiente que en anteriores épocas.

A decir del Dr. Andrés Páez Benalcázar,

Debido a la influencia en el Derecho Procesal común del individualismo propio de las legislaciones adjetivas, entre otras, la francesa recogida en el Código de 1806, la del Cantón de Ginebra y su “Exposición de motivos” de Bellot de 1819, la Boliviana con su codificación procesal de 1833, que fue la primera de las nacientes Repúblicas Latinoamericanas, la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1855 (reformada en 1881), se establecieron ciertos presupuestos procesales que daban preeminencia a la voluntad privada proveniente de la soberanía, conforme a la tendencia contractualista propia de la doctrina francesa de los siglos XIII y XIX, en la que el Estado, a través del juez se limitaba a observar que se respeten las formas y los procedimientos, es decir, se respete la voluntad de las partes a través del principio de la igualdad de las partes en el proceso. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, pág. 17)

Es preciso señalar que las leyes que definen el derecho o imponen una obligación son las leyes sustantivas, la cual manda, prohíbe o permite algunos actos, y las leyes que nos dan el camino para hacer respetar los derechos y el medio para poder acudir a la justicia son las leyes adjetivas o procesales, las cuales no tienen ninguna razón de ser si no están respaldadas por las leyes sustantivas.

Por lo expuesto, debe haber una estrecha relación entre las leyes sustantivas y las adjetivas establecidas en el Código Laboral y estas a su vez tener coherencia con las normas Constitucionales y los Tratados Internacionales vigentes.

4. BREVE ANALISIS HISTORICO DEL DERECHO ADJETIVO Y SUSTANTIVO DEL TRABAJO EN EL ECUADOR:

Los procesos sociales se venían agudizando cada vez más en todo el mundo y nuestro país no se quedó al margen de aquellos procesos sociales. Los

obreros irrumpen en la vida política ecuatoriana el 15 de noviembre de 1922, fecha en la cual se da la matanza de obreros en Guayaquil en el gobierno de José Luís Tamayo. En esos tiempos la situación económica-política era incierta y preocupante, que llevo a la clase obrera a hacer conocer su inconformidad.

Desde 1914 la crisis económica venía desarrollándose; el sucre empezó a devaluarse notablemente y con ello el costo de la vida se encarecía lo que azotó principalmente a la clase de menores recursos. Se anunciaba la agrupación de los trabajadores y la formación de organizaciones sindicales para proteger los derechos de los agremiados. “Existía en Guayaquil la confederación obrera del Guayas. Y empezaron las manifestaciones pidiendo que mejore el cambio. (...) No es casualidad que en Guayaquil se produjera la primera huelga general de trabajadores. El progreso económico del puerto sacaba a luz el conflicto social”. (Pareja Diezcanseco 1980: Tomo 7, pág. 52)

Conforme se desarrollaba la vida económica y política en el Ecuador se presentaban otras manifestaciones sangrientas protagonizadas por trabajadores que reclamaban por la reivindicación de sus derechos. El 13 de septiembre de 1923, peones de la Hacienda “Leito” de Tungurahua reclamaron más jornal y horas de trabajo legales, lo que ocasionó que fueran desterrados y en consecuencia provocaron el levantamiento de los indígenas y su enfrentamiento con los militares. Como resultado del enfrentamiento murieron muchos indígenas y se usó como justificación de la matanza, terminar con el comunismo.

Las protestas seguían presentándose por la mala administración económica del país y en 1924, Gonzalo Córdova se posesiona como Presidente Constitucional de la República, pero no se observaba ningún cambio, lo que desembocó en la revolución juliana el 9 de julio de 1925, la cual fue protagonizada por jóvenes militares ecuatorianos. La administración juliana dejó obras perdurables y una nueva concepción del Estado, en cuanto a su intervención en la vida económica y en la solución de los conflictos laborales.

Debido a estos hechos, en el periodo de Eloy Alfaro se estableció en la primera Constitución Política ecuatoriana de 1906 la garantía individual de libertad de trabajo y de industria, en su Art. 26 numeral 12.

En 1929, en el gobierno de Isidro Ayora, se promulga la progresista Constitución Política y en ella se dedican los numerales 18, 22 y 24 del artículo 15 del Título XIII “DE LAS GARANTIAS FUNDAMENTALES” de la Parte Segunda de la Constitución, a la protección del trabajo y su libertad a la asistencia pública para los trabajadores obreros y campesinos y la libertad de asociación y agremiación, a decir del Dr. Andrés Páez Benalcázar en su libro “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. (pág. 20)

Isidro Ayora “Procuró ser fiel con el ideario sustancial de la revolución juliana: ordenar la Hacienda Pública e incorporar en nuestra legislación los principios sociales de la defensa a la clase trabajadora” (Pareja Diezcanseco 1980, pág. 65), debido a que en su periodo se expidieron decretos y leyes que demostraban sus propósitos.

Los primeros cuerpos legales que se expidieron en materia procesal laboral hasta antes de que se promulgó el Código del Trabajo de 5 de agosto de 1938 en la presidencia del Gral. Alberto Enríquez Gallo, fueron:

- La Ley de Contrato Individual de Trabajo promulgada el 6 de octubre de 1928, en esta ley se establecieron principios fundamentales del derecho sustantivo laboral en lo que se refiere a los contratos de trabajo.
- Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo de 8 de octubre de 1928, en donde se establece la jurisdicción para conocer las controversias entre trabajadores y patronos.
- El Decreto de 16 de octubre de 1934 que da la potestad a la Inspección de Trabajo de integrar y formar parte de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- Reforma a la Ley de Contrato Individual de Trabajo de 21 de enero de 1935, en la que se estableció la potestad del Inspector del Trabajo para conceder el visto bueno de cesación o despido intempestivo del trabajador.

- La Ley de Procedimiento para las Acciones provenientes de trabajo promulgada el 24 de abril de 1926.
- Decreto promulgado el 3 de febrero de 1937 en el que se establece que el recurso de apelación podrá ser interpuesto para los autos inhibitorios y los demás que como éstos, ponen fin a la causa.
- Decreto del 9 de marzo de 1938, el cual se refiere al trámite de las indemnizaciones por accidente de trabajo que adeuda el Estado.
- El Decreto de 20 de julio de 1938 en el que se indica “Que el visto bueno del Inspector del Trabajo en los casos de cesación, desahucio o despido de trabajo, así como su negativa, tendrán el carácter de fallo obligatorio, apelable al Director General del Trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado”. (Albán 1996, pág. 43)

Continuando con nuestra evolución histórica de la Constitución Ecuatoriana, en 1945, en su Art. 95, se establecieron procuradores pagados por el Estado para defender a las comunidades indígenas y trabajadores que carecieran de recursos económicos para contratar su defensor.

En la posterior Constitución de 1946, se establecieron los mismos principios en materia procesal laboral, pero se incorporó que para solucionar los conflictos de trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Fue recientemente en la Constitución de 1967 en donde se precisa en el numeral tercero del artículo 64 el induvio pro-operario que se aplicaría no solo para las normas sustantivas, sino para las adjetivas laborales. Lo más importante de esta Constitución fue que por primera vez se implanta en el numeral 14 del artículo 64 que los conflictos individuales del trabajo se tramitarán en juicio oral en la forma que determine la ley. Este fue el antecedente constitucional directo de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13 en la cual se instaura el procedimiento oral laboral en los juicios individuales del trabajo.

En 1978, se aprueba en referéndum la Constitución Política que ratifica los principios procesales de la Constitución de 1967.

Teniendo como antecedente la evolución histórica de la Constitución Política Ecuatoriana, las continuas protestas por parte de los trabajadores en contra del Estado, que es el encargado de velar por los ciudadanos, han obligado a que se implanten un conjunto de normas para precautelar sus derechos. Estas normas constitucionales constituyen el pilar para la expedición de otras normas que tienen que guardar armonía con estas.

5. SISTEMAS PROCESALES DE ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

Los sistemas procesales a lo largo del tiempo han ido evolucionando, se han ido adaptando diferentes sistemas para lograr una mejor y más eficiente administración de justicia.

El procedimiento oral en los juicios ya sea en materia penal como laboral en nuestra legislación ecuatoriana tienen como finalidad el dotar al Estado de mayor celeridad, transparencia y garantizar a los ciudadanos; una eficaz y justa administración de justicia por parte de los jueces y que sus decisiones al momento de dictar sentencia sean claras e independientes, evitando los intereses de un reducido grupo que desean manipular la justicia.

Hay que considerar que de donde nace el impulso procesal es predominante para el desarrollo de los procesos en todas las materias y en cuanto al tema que nos corresponde, en el procedimiento oral laboral, el juez es el protagonista de todas y cada una de las etapas procesales para lograr que este tenga un conocimiento amplio y claro al momento de emitir su decisión.

La oralidad permite que los procesos se desarrollen por medio de audiencias y que se cumplan con los principios de inmediación, concentración y publicidad, que sea el juez el encargado de dirigir el proceso y tenga un completo conocimiento e incluso ordene pruebas de oficio cuando considere necesario.

5.1. SISTEMA INQUISITIVO:

Un panorama más amplio y general respecto de lo que podemos entender como el sistema inquisitivo lo encontramos en la enciclopedia jurídica OMEBA, que lo define de la siguiente manera:

En este sistema el juez o inquisidor actúa solo. Basta una queja, una denuncia, una sospecha para que inicie el proceso de oficio y lo continúe, buscando pruebas y testigos, practicando todas las diligencias procesales y conservando secretos los resultados. El sospechoso es detenido por causas que ignora hasta al final del procedimiento. Vale decir que no hay ni acusador ni acusado, sino un inquisidor y un detenido que ignora hasta último momento la causa de su detención. (OMEBA 1957, Tomo I, pág. 458)

Respecto del sistema inquisitivo menciona el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas:

“Es lo relativo a la inquisición, pesquisa o indagación. Que investiga o averigua con extremado celo”. (Tomo IV, pág. 431)

Este sistema tiene su origen en la doctrina procesal penal. En materia civil este sistema inquisitivo le da al juez amplias facultades para originar y desarrollar el proceso con las únicas limitaciones que le impone la ley. El objetivo del juez es llegar a la verdad de los hechos evitando que el proceso se detenga por cualquier motivo.

5.2. SISTEMA DISPOSITIVO:

En este sistema las partes son los protagonistas en el proceso, el juez no puede, de oficio iniciar el juicio debido a que se limita su actuar a la voluntad de los ciudadanos. Esta voluntad se materializa a través de la demanda. El juez está limitado a lo establecido en el libelo de la demanda, lo único que se le permite, cuando la demanda no cumpla con los requisitos del artículo 69 del Código de Procedimiento Civil, que se complete o aclare. Conforme lo establecido en el artículo 280 del mencionado Código, el juez, como tiene la obligación de

administrar justicia, podrá suplir la omisión de derecho, siempre y cuando los hechos mencionados en la demanda estén clara y explícitamente establecidos.

Conforme a lo mencionado, los Arts. 113 y 114 del C.P.C. manifiestan que es obligación del actor probar los hechos que alega en el juicio, y que el reo los ha negado. Las partes están obligadas a probar lo que alegan.

La Constitución Política dispone en su Art. 194 que: “la sustanciación de los procesos que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración de inmediación”. Nuestra legislación ha recogido predominantemente el sistema dispositivo para la administración de justicia como lo demuestran los artículos 64 y 66 del Código de Procedimiento Civil, a decir del criterio del Dr. Andrés Páez Benalcázar. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, pág. 29).

A pesar de que nuestra legislación ha escogido el sistema dispositivo en la mayoría de sus ramas, en materia laboral la justicia tiene una connotación social. El Art. 593 del Código del Trabajo dispone respecto del criterio judicial y el juramento deferido. En estos juicios el juez apreciará las pruebas de acuerdo a la sana crítica de conformidad con el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil.

Con la Ley Reformatoria 2003-13 al Código Laboral, se estableció en su artículo innumerado segunda actual Art. 577 que “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 artículo innumerado sexto actual Art. 581 manifiesta que: “las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta (...) serán formuladas verbalmente y deben ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante”, todo lo establecido va en concordancia con lo que dispone el Art. 118 del Código de Procedimiento Civil que dispone que en cualquier estado de la causa, antes de dictar sentencia los jueces pueden ordenar la practica de pruebas de oficio a excepción de la prueba de testigos, la cual no

puede ser ordenada de oficio. Esta facultad del juez se ejecuta en todas las instancias, antes de dictar sentencia o auto definitivo.

Concluyendo de todo lo analizado anteriormente, en la actualidad no se aplican de manera radical los sistemas por separado, o solo el inquisitivo o el dispositivo: sino que hay una mezcla de ambos, es decir un procedimiento mixto. Si bien nuestra Constitución Política reconoce el sistema dispositivo, no se opone al procedimiento oral sino su tendencia actual es que se llegue a aplicar en todas las materias de derecho. Lo que se busca con esta disposición es que el juez no deje que todo dependa del impulso de las partes, sino él ser el protagonista durante todo el desarrollo del proceso. Hay que señalar que el sistema oral tiene una influencia del sistema inquisitivo y dispositivo.

CAPÍTULO II

1. EL SISTEMA ORAL LABORAL:

1.1 DIFERENCIAS ENTRE PROCEDIMIENTO ESCRITO Y ORAL:

Estos procedimientos oral y escrito son concurrentes y complementarios entre sí a pesar de ser opuestos y cada uno conservar sus características.

Aunque se admita que las audiencias y discusiones de las partes sean orales esto no implica que el procedimiento sea absolutamente oral, así como el uso de escritos no implica que el procedimiento sea escrito. Al respecto la enciclopedia jurídica OMEBA dice que “un procedimiento es oral u escrito, según el modo como se actúe en él; la palabra hablada o escrita”. (OMEBA: Tomo XXIII 257)

1.1.1 PROCESOS ORALES:

En la oralidad el tiempo que transcurre entre la demanda hasta llegar a la sentencia es corto por lo que predomina el principio de concentración a diferencia de lo que ocurre con los juicios ordinarios o verbal sumario que son largos, costosos y engorrosos en los cuales se pierde tiempo y no permiten que sean continuos y oportunos.

Con este principio de concentración se permite que el juez tenga conocimiento pleno de los hechos propuestos en la demanda y es él quien protagoniza y dirige el proceso. El juicio en la oralidad es público y puede ser conocido por todos los ciudadanos.

Con este sistema se limitan las instancias y los recursos, pero los procesos se aceleran, existe concentración, así como se exige un mayor conocimiento por parte de los abogados y jueces de la materia.

1.1.2 PROCESOS ESCRITOS:

Desde sus inicios nuestro sistema se ha caracterizado por ser exclusivamente escrito. Las partes son las encargadas de promover el juicio y el juez esta alejado de todas las etapas de la causa. No existe el principio de concentración en donde el juez tiene un contacto con la parte actora y la demandada. En estos procesos se rompe la unidad de las causas y la agilidad con la que debe desenvolverse el juicio, desaparece, y lo único que se consigue es su dilatación.

El Dr. Andrés Páez Benalcázar manifiesta: “En teoría, los procesos escritos tienen la ventaja de que permiten fijar y a la vez registrar la materia procesal, asegurando de esa manera conservar en el tiempo los actos y diligencias realizadas. También el sistema escrito permite estudiar con detenimiento las pretensiones y alegatos. El juez puede examinar de manera compleja y tranquila las pruebas y argumentos de las partes involucradas”. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo: pág. 32)

Con el proceso escrito existen desventajas entre las cuales: el proceso se vuelve lento, complicado, no permiten a las partes aclaraciones de los argumentos y alegatos, es más complicado lograr un acuerdo entre los litigantes y los costos son elevados.

Es importante mencionar que con el avance tecnológico es más seguro la conservación de los registros procesales al comparar con lo que se hacia anteriormente e inclusive hasta nuestros días.

2. LA ORALIDAD COMO INSTRUMENTO DE JUSTICIA:

Debido a las actualizaciones que se han venido dando no solo en América Latina sino en todo el mundo, el Ecuador no se ha quedado relegado con la aplicación del procedimiento escrito, los avances permitieron que se logre implantar la oralidad.

La oralidad que fue el medio con el cual se reformó la administración de justicia permitirá que esta se agilite, pero sin dejar de lado completamente al proceso escrito que sirve de complemento para dejar constancia de todo lo actuado por el juez y las partes cuando es necesaria la conservación exacta de los datos. Lo importante e innovador de la oralidad es que se evita que los juicios se estanquen y permite la espontaneidad, la inmediación y la simplificación.

Este instrumento de justicia no solo permite que desaparezcan los trámites engorrosos y lentos, sino que obliga a las personas, a ir creando una cultura de la oralidad y que este cambio no acarree disconformidad.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA ORALIDAD:

Según el criterio del Dr. Andrés Páez Benalcázar, “entre las principales características de la oralidad tenemos:

- a) Predominio de la palabra hablada;
- b) Transparencia;
- c) Ser inmediatos, rápidos y contrastables fácilmente;
- d) Penetrantes;
- e) Asegurar la inmediación, el contacto directo con los sujetos procesales y los medios de prueba;
- f) La oralidad es la manifestación natural y originaria del pensamiento humano, tiene mayor capacidad expresiva;
- g) Hay liberalidad de signos fonéticos y signos accesorios;
- h) La reducción en los costos y en el tiempo;
- i) Expresan de mejor manera el pensamiento;
- j) Es más eficaz en los diálogos; y,
- k) Se evitaría la corrupción de los jueces. (pág. 34)

Estas características permiten identificar en forma clara, lo que se debe entender por procedimiento oral y cual es el objetivo que se persigue con este.

4. PRINCIPIOS PROCESALES DENTRO DE LA ORALIDAD:

Los principios procesales del sistema oral son la base para el desarrollo de las audiencias y permitir una correcta administración de justicia. Al respecto los tratadistas tienen una opinión unánime de cuales son y que estos deben ir de la mano entre si:

Los principios a los cuales haremos referencia son los siguientes:

4.1 GRATUIDAD:

Al respecto, este principio respalda el hecho de que en materia laboral, ya que es un derecho social, las actuaciones judiciales son gratuitas a diferencia de lo que sucede en las actuaciones civiles que tienen un carácter económico y según el criterio del Dr. Guillermo Ochoa: “el particular debe pagar determinadas tasas judiciales, que en muchos casos tornan prohibitiva la acción para acceder a la Administración de justicia”. (La Oralidad en los Juicios de Trabajo, pág.26)

En esta materia la parte perjudicada que por lo general es el trabajador puede proponer su actuación de forma gratuita, disminuyendo de esta manera los gastos procesales.

4.2 ORALIDAD:

Quiere decir que todas las manifestaciones que se realicen ante el órgano jurisdiccional deben ser de palabra, aunque después tengan que ser reducidas a escrito para formar parte del archivo y por consiguiente ser válidas.

De conformidad con la opinión del Dr. Guillermo Ochoa: “en el primer caso los tribunales resuelven fundándose en las aportaciones orales de las partes, y en el segundo, según el contenido de los autos o escritos”. (La Oralidad en los Juicios de Trabajo: pág. 26)

En las diferentes etapas del proceso la palabra es lo fundamental y obliga a que los abogados de libre ejercicio tengan un mayor conocimiento del juicio.

4.3 CONCENTRACIÓN:

Este principio consagra que todos los actos deben realizarse en un número reducido de audiencias, para evitar que los hechos, pruebas, alegaciones e informes se escapen. Con este principio se da la celeridad en los casos por lo que las actuaciones se simplifican. El proceso adquiere un orden y con ello se impide que sean dilatados injustificadamente y tomen un rumbo distinto de los fundamentos propuestos en la demanda, es decir, se evitan las sorpresas.

La Constitución Política ecuatoriana ha consagrado este principio en su Art. 194 al decir: “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, concentración e inmediación”.

4.4 INMEDIACIÓN:

Permite una relación directa entre el juzgador, partes procesales, defensores, peritos, testigos, interpretes; asegurando de esta manera que el juez tenga un contacto físico con los involucrados en el caso y un conocimiento más exacto de los supuestos litigiosos. Con la inmediación el juez puede exigir que se aclaren ciertos hechos que se consideran confusos.

Según la opinión del Dr. Guillermo Ochoa: “la inmediación tiene mayor aplicación o desarrollo en el juicio oral (...) La inmediata impresión que recibe el juez de los testigos, los peritos, los interpretes, las partes; (...) es la apreciación que hace directamente el juzgador, y no por interpuesta persona”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo: pág. 18, 19); como requiere la cercanía física de las partes, no se aplicaría con eficacia en los procesos escritos.

La inmediación se encuentra recogida como principio constitucional en el artículo 194 al igual que otros principios.

4.5 PUBLICIDAD:

Se refiere a que las personas pueden asistir libremente mientras se realizan los actos procesales. La publicidad permite que sea la sociedad civil la encargada de fiscalizar que los jueces cumplan con pulcritud y responsabilidad el trabajo que se les ha asignado. Con la aplicación de este principio el prestigio del Órgano Judicial queda garantizado.

En la publicidad todas las actuaciones procesales son conocidas por las partes litigantes y también por terceros interesados en el proceso y obliga a no seguir juicios de manera secreta como se realizaba en el sistema inquisitivo.

Este principio se encuentra recogido en el Art. 195 de la Constitución Política y manifiesta lo siguiente: “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”; a decir del Dr. Guillermo Ochoa “el principio de publicidad no abarca las reuniones que puedan mantener los tribunales para deliberar la sentencia, y tanto los magistrados o jueces, como los empleados subalternos, tienen el deber de guardar secreto hasta tanto esté dictada la resolución y firmada por los funcionarios”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo: pág. 22); esto significa que la opinión del juez al momento de absolver posiciones para dictar sentencia no es pública.

4.6 IDENTIDAD FISICA DEL JUEZ LABORAL:

En este principio, el juez será quien dicte la resolución de fondo o sentencia en base de las pruebas tanto aportadas por las partes como las ordenadas de oficio; y los alegatos. Como el juez asiste a todo el desarrollo de la causa, tiene un conocimiento directo del juicio al momento de tomar su decisión. Es decir el juez de forma física se inmiscuye dentro de las diferentes etapas del proceso.

4.7 PRECLUSIÓN:

Según la definición del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas dice: “agotamiento del derecho o facultad procesal por el transcurso del tiempo o algún acto incompatible”. (Tomo VI, pág. 352)

En materia laboral los términos no son susceptibles de prorroga, sino que una vez que vencen estos, se acaban; es decir que se da el principio de preclusión por mandato de ley.

4.8 CONTRADICCIÓN

Principio que tiene como finalidad separar lo falso de lo verdadero; permitiendo que las alegaciones sean mutuas en los procesos orales; esto quiere decir que las partes pueden aportar pruebas para respaldar los hechos contenidos en la demanda. Se da la confluencia de contrarios en una unidad procesal.

La contradicción significa “La incompatibilidad de dos proposiciones, que no pueden ser a la vez verdaderas, por cuanto una de ellas afirma y otra niega lo mismo”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual: Tomo II, pág. 331)

4.9 LEALTAD PROCESAL:

Quiere decir que “ninguna de las partes puede realizar maniobras equivocadas o sorpresivas que perjudiquen a la contraparte en el curso del proceso laboral” (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 30); con ello se da un carácter ético al proceso evitando maniobras fraudulentas que lo único que persiguen es retrasar el transcurso del juicio.

Impone la ley un comportamiento leal y probo o correcto, entendiendo por lealtad: “el cumplimiento con nobleza y sin reservas de una obligación o de un pacto” y a su vez por probidad: “rectitud del ánimo y del proceder, integridad moral, honradez”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual: Tomo V, pág. 99 y Tomo VI, pág. 430)

4.10 CELERIDAD:

Principio relacionado con el tiempo que se utilizará para el desarrollo del proceso. Lo que se busca con la oralidad es que los juicios se realicen en el menor tiempo posible pero sin que por ello la eficacia y equidad procesal sea sacrificada. Con este principio el juez de manera oficiosa da trámite a la causa empleando el menor tiempo posible sujetándose a los límites establecidos en la ley. Los retardos innecesarios provocados por perjuicio de la contraparte, serán suprimidos.

Este principio se encuentra claramente establecido en la Constitución Política ecuatoriana en su Art. 192, que consagra: “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”.

4.11 CONCILIACIÓN:

La Conciliación es: “avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito” (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, pág. 255); partiendo de este concepto la conciliación es lograr que las partes discordantes lleguen a un acuerdo que les favorezca, para de esta manera evitar que el proceso continúe.

El objetivo de este principio es que el juez agote todos los medios que estén a su alcance para lograr que las partes cambien su punto de vista de seguir litigando y lleguen a un acuerdo justo y equitativo.

Según el criterio del Dr. Guillermo Ochoa menciona que: “los procesos legales no pueden continuar en su trámite sin que previamente se haya desplegado todas las actuaciones conducentes a llegar a una conciliación en el diferendo laboral” (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 31); esto quiere decir que los trámites en materia laboral, cuando hay criterios contrarios tienen que pasar

por una etapa de conciliación para posteriormente si no se consigue el acuerdo seguir con el juicio.

Para lograr la conciliación en nuestra legislación ecuatoriana, esta es de carácter administrativo con la intervención de los “inspectores del trabajo y más autoridades dependientes del ministerio del Trabajo y Recursos Humanos” (La Oralidad en los Juicios del Trabajo: pág. 31)

La oralidad tiene este principio en particular que la diferencia de los juicios civiles en los que no se obliga al juez a buscar un acuerdo entre las partes, evitando de esta manera los trámites engorrosos que conlleva un juicio.

4.12 LIBRE FORMACIÓN DEL CONVENCIMIENTO:

Conforme a este principio se le da al juez una libertad completa pero que aprecie las pruebas recibidas en el juicio y no se lo obliga a sujetarse a una tarifa probatoria.

Considerando el criterio del Dr. Guillermo Ochoa, el juez puede: “por citar un caso, tomar la declaración de un solo testigo, a pesar de existir varios testigos que declaren en forma contraria (...). Este derecho lo debe ejercer el Magistrado tomando en consideración las pruebas que se sufragaron en el proceso, sin que pueda fundamentar su resolución en pruebas distintas, (...). Tampoco se puede pretextar en base a la libre formación del convencimiento el hecho de apartarse de la evidencia procesal, dictando una resolución que podría calificarse de contra evidente (...)”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 32)

La libre convicción con la que se le inviste al juez le permite que en consideración de los fundamentos de hecho formulados en la demanda y en base a las pruebas, tome una resolución lógico-jurídica que considere más verosímil.

Este principio se relaciona con la Sana Crítica, que es: “la fórmula de equilibrada armonía entre la libertad de criterio y la necesidad de fundarse en la experiencia y en la razón (...). Según la opinión de Osorio y Florit en la libre

convicción entra en juego la conciencia en la apreciación de los hechos; en la sana crítica, el juicio razonado (...)"'. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, pág. 293)

En conclusión la libre formación del convencimiento, le da al juzgador la facultad de apreciar y valorar las pruebas pero siempre y cuando estas se hallen dentro del juicio.

4.13 PROTECCIONISTA:

Con los cambios obtenidos por los trabajadores a favor del reconocimiento de sus derechos, se dicta la legislación laboral que tiene un carácter social, para proteger a los obreros de los abusos que se venían dando por parte de los empleadores que era la clase económicamente dominante.

El Código de Trabajo se fundamenta en el principio de igualdad para evitar que los trabajadores sean explotados y acepten empleos con salarios inferiores al establecido como mínimo vital por el Estado y no se les remunere sus vacaciones, por considerar algunos ejemplos.

En el Derecho Laboral se han fijado unas cláusulas que no pueden ser inobservadas por las partes al momento de celebrar un contrato de trabajo, por que de otro modo, serán consideradas de nulidad absoluta y deberán ser reemplazadas por las establecidas en la ley.

El Dr. Guillermo Ochoa al respecto comenta que: "la ley fija las cláusulas contractuales que son obligatorias, en base a aquel principio conocido como de *dirigismo jurídico*, por virtud del cual al existir cláusulas contractuales que impliquen renuncia de derechos por parte del trabajador, esas cláusulas serán nulas, de nulidad absoluta; y, en su caso entrará a regir la voluntad del Estado". (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 34)

Este principio tiene como finalidad eliminar la situación de inferioridad que los trabajadores enfrentaban.

4.14 ORDEN PÚBLICO:

Para lograr una pacífica convivencia entre la relación laboral integrada por trabajadores y empleadores, el Estado ha creado un conjunto de normas positivas obligatorias, las cuales son las encargadas de conseguir esa armonía entre las dos partes.

Para lograr la paz “se encuentra interesado el Estado ya que sin ella sería imposible la convivencia social y la justicia no podría ser aplicada en el sentido de dar a cada quien lo que le corresponde (...). El derecho de trabajo es de orden público, porque, sus disposiciones básicas son irrenunciables por parte del trabajador”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág.35).

Lo que se persigue con el orden público en el ámbito laboral es un normal desarrollo de la vida en un Estado, para que se pueda seguir con las actividades entre el Capital y el Trabajo que son el engranaje de una sociedad.

4.15 ADQUISICIÓN PROCESAL:

Partimos del concepto que nos da el Diccionario Enciclopédico de derecho Usual de Cabanellas menciona que la adquisición procesal es la: “circunstancia del procedimiento en virtud de la cual los actos de una parte no sólo beneficia a quien los cumple, sino a los demás que intervengan en el juicio, en aquello que les convenga. Así, las pruebas articuladas por una parte puede ser esgrimida por la otra; tal un documento o un informe pericial”. (Tomo I, pág. 180). Es decir que los fundamentos de hecho constantes en la demanda y las pruebas aportadas por el actor pueden beneficiar a todos los que intervienen en el proceso incluso al demandado y viceversa, los hechos constantes en la contestación a la demanda pueden permitir que se usen como medio de prueba para conseguir una sentencia favorable y ganar el juicio.

Conforme a este principio, los abogados de libre ejercicio encargados de llevar la acción o defensa de un cliente, deben ser muy cuidadoso y tener un

conocimiento amplio de la materia y de todas las actuaciones dentro del juicio, para no perjudicar a su representado.

4.16 DEBIDO PROCESO – CONSTITUCION POLITICA DEL ECUADOR:

El debido proceso es el conjunto de normas que garantiza los derechos de las personas por posibles abusos de las autoridades Estatales y es considerado como el derecho fundamental recogido por la Constitución Política Ecuatoriana en su artículo 24 que consagra lo siguiente “Para asegurar el debido proceso deberán observarse las siguientes garantías básicas, sin menoscabo de otras que establezca la Constitución, los instrumentos internacionales, las leyes o la jurisprudencia (...)”; estas garantías no pueden ser inobservadas al momento de administrarse justicia.

El derecho al debido proceso fue contemplado en el sistema procesal penal en principio y se ha venido aplicando en todos los campos del derecho. En materia laboral no es la excepción y hay ciertas disposiciones que deben ser consideradas.

El Dr. Andrés Páez Benalcázar menciona que los principios fundamentales del debido proceso que se aplican en el sistema de conformidad con el Art. 24 de la Constitución son:

1 “(...). Tampoco se podrá juzgar a una persona sino conforme a las leyes preexistentes, con observancia del trámite propio de cada procedimiento. Es el principio de Legalidad.

10. Nadie podrá ser privado del derecho de defensa en ningún estado o grado del respectivo procedimiento. El Estado establecerá defensores públicos para el patrocinio de las comunidades indígenas, de los trabajadores, (...) y de toda persona que no disponga de medios económicos.

11. Ninguna persona podrá ser distraída de su juez competente ni juzgada por tribunales de excepción o por comisiones especiales que se creen para el efecto;

12. Toda persona tendrá el derecho a ser oportuna y debidamente informada, en su lengua materna, de las acciones iniciadas en su contra;

14. Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley, no tendrán validez alguna;

15. En cualquier clase de procedimiento, los testigos y peritos estarán obligados a comparecer ante el juez y a responder al interrogatorio respectivo, y las partes tendrán derecho de acceso a los documentos relacionados con tal procedimiento;

16. Nadie podrá ser juzgado más de una vez por la misma causa (principio de la cosa juzgada); y,

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 sancionada por la ley”. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, pág. 38)

CAPÍTULO III

1. DE LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LOS JUECES DEL TRABAJO:

El término Jurisdicción tiene amplio significado, pero el que nos interesa en materia procesal es la facultad de administrar justicia de la cual están investidos los jueces y magistrados de las Cortes Superiores y Corte Suprema de Justicia.

La noción general de jurisdicción tomada de la Enciclopedia Jurídica OMEBA establece que este vocablo “deriva de la locución latina *iurisdictio*, que se traduce por decir o mostrar el derecho”. Como lo observa Couture, en “su sentido preciso y técnico de función pública de hacer justicia”. Y desde Caravantes, en un sentido amplio, se define la jurisdicción como la potestad pública de conocer y fallar los asuntos conforme a la ley, o sea la facultad atribuida al poder judicial para administrar justicia”. (OMEBA 1990, Tomo XII, pág. 538 - Eduardo J. Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, pág. 27. - Caravantes, Trataão..., pág. 118)

De conformidad con el fundamento que nos da el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas, “la palabra Jurisdicción se forma de *jus* y de *dicere*, aplicar o declarar el Derecho (...). A toda jurisdicción va agregado el mando, el imperio, con objeto de que tengan cumplido efecto sus prescripciones: pues sin él serían únicamente fórmulas o disposiciones vanas y sin eficacia las determinaciones de la justicia. Por imperio se entiende la potestad o parte de fuerza pública necesaria para asegurar la ejecución de las decisiones y mandatos de la justicia”. (Tomo V: pág. 48)

Tomando en consideración los apuntes de Dr. Olmedo Piedra Iglesias, catedrático de Derecho Procesal Civil de la Universidad del Azuay, manifiesta que:

“el inciso primero del artículo 1 del Código de Procedimiento Civil establece: la Jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste

en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados y jueces establecidos por las leyes. Más resulta que en la práctica la actuación de los jueces y tribunales no solamente se refiere al juzgamiento, al hecho de dirimir controversias, sino que también hace referencia a la autorización de ciertos actos que por ley requieren de formalidad o solemnidad judicial. Por lo tanto la definición legal resulta incompleta debiendo decir: la jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, así como autorizar los actos que requieren de solemnidad judicial, potestad que, desde luego, corresponde a jueces y tribunales establecidos por las leyes”. (Apuntes de Derecho Procesal Civil, pág. 2)

La competencia, para Lascano, se la conceptualiza como: “la capacidad del Órgano del Estado para ejercer la función jurisdiccional”; para Alsina”, “la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado; para Fernández, “la capacidad o aptitud del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, del valor, del territorio o de la organización judicialia”. (OMEBA, Tomo III, pág. 445 - Lascano, pág. 43, - Alsina, Tratado de Derecho procesal..., pág. 583, - Fernández, Código de procedimiento de la Capital..., pág. 6)

La jurisdicción aunque va de la mano con la competencia no debe confundirse. La competencia se encuentra incluida en la jurisdicción ya que todos los jueces y magistrados están investidos de jurisdicción, pero cada uno tiene su competencia ya sea por la materia, territorio o grados.

Al respecto se menciona por el Dr. Olmedo Piedra Iglesias que:

Si bien en teoría, la administración de justicia debería encargarse a un solo órgano, el cual la ejercería a nombre del Estado; sin embargo en la práctica tal situación resulta absolutamente inaplicable, en consideración a diversos criterios o circunstancias como son: la extensión territorial, la multiplicidad de conflictos, la diversidad de las materias sobre las que versan las controversias, etc.; estas circunstancias determinan que la

jurisdicción se haya dividido entre diversos jueces y tribunales dando lugar, a lo que se denomina Competencia, que conforme prescribe el inciso segundo del artículo 1 del Código de Procedimiento Civil: Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de las cosas, de las personas y de los grados. (Apuntes de Derecho Procesal Civil: pág. 3)

Por lo expuesto, en algunos casos se considera como sinónimo jurisdicción con competencia; no son lo mismo, la jurisdicción es potestad de administrar justicia y la competencia es la facultad de administrar justicia en diferentes asuntos procesales; es decir que la jurisdicción se puede considerar como el género y la competencia la especie.

Los artículos 568 al 574 del Código de procedimiento establecen la Jurisdicción y Competencia de los jueces del trabajo y manifiesta:

Art. 568.- “Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad”.

Al amparo de este artículo los jueces ejercen justicia y competencia dentro de la provincia que le corresponda, cuando se trata de conflictos individuales de trabajo; mientras que los conflictos colectivos de trabajo se resuelven ante los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en primera instancia; y en segunda instancia ante los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje.

Art. 569.- “En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial”.

Los jueces encargados de tramitar los procesos laborales, serán nombrados de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial. La designación de su función se realizará por llamamiento a concurso de méritos y oposición.

Art. 570.- “Las demandas contra el trabajador solo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador”.

La ley expresamente prohíbe al trabajador la renuncia de su domicilio, así él quiera hacerlo, en caso de que exista una demanda propuesta en su contra. El juez competente para resolver el asunto es el de su domicilio, de conformidad con el mencionado artículo.

Art. 571.- “En los Juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción”.

Art. 572.- “No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo o quienes los subroguen pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar a las partes esta providencia”.

La recusación que tiene como base el principio de la imparcialidad en el juicio por parte del juzgador es: “La acción o efecto de recusar; esto es, el acto por el cual se excepciona o rechaza a un juez para que entienda o conozca de la causa, cuando se juzga que su imparcialidad ofrece motivadas dudas (...)”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, pág. 67). La recusación puede ser propuesta por cualquiera de las partes procesales en rechazo de un juez o tribunal, para que éste sea subrogado legalmente.

A decir del Dr. Amado Romero Galarza, la recusación y la excusa son diferentes. “La primera es un juicio en tanto que la segunda emana del juez: la primera es un derecho de la partes, la segunda es un deber del magistrado; la primera se basa en causas legales, la segunda requiere que el juez o magistrado

determine los hechos en que se sustenta la causa que le impide conocer y decidir el pleito”. (El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano, pág. 8)

Nuestra legislación ha propuesto causas de recusación en el Código de Procedimiento Civil, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del Código del Trabajo que lo considerará como ley supletoria siempre y cuando no le contradiga. Sin embargo el Art. 572 del mencionado código laboral contiene una norma imperativa que expresa: “No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo...”; pero de existir el impedimento, el juzgador debe manifestarlo por escrito, suspender la causa y el proceso debe pasar al subrogado, quien será el encargado de continuar con el juicio, con la finalidad de cumplir con la imparcialidad a la que está sujeta la justicia.

Las causas de recusación se encuentran establecidas en el Art. 856 del Código de Procedimiento Civil y son las siguientes:

1º.- “Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de alguna de las partes, o de su representante legal, o de su mandatario, o de su abogado defensor;

2º.- Ser acreedor, deudor o garante de alguna de las partes, salvo cuando lo fuere de las entidades del sector público, de las instituciones bancarias, o de las asociaciones mutualistas o cooperativas. Habrá lugar a la excusa o recusación establecida en este ordinal sólo cuando conste el crédito por documento público o por documento privado reconocido o inscrito, con fecha anterior al juicio;

3º.- Tener él o su cónyuge, o sus parientes dentro de los grados expresados en el numeral primero, juicio con alguna de las partes o haberlo tenido dentro de los dos años precedentes, si el juicio hubiese sido civil, y de los cinco, si hubiese sido penal;

No serán motivos de excusa ni de recusación la demanda civil o la querrela que no sean anteriores al juicio;

4°.- Tener interés personal en la causa por tratarse de sus negocios, o de su cónyuge, o de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;

5°.- Ser asignatario, donatario, empleador o socio de alguna de las partes;

6°.- Haber fallado en otra instancia y en el mismo juicio la cuestión que se ventila u otra conexa con ella;

7°.- Haber intervenido en el juicio, como parte, representante legal, apoderado, defensor, agente del ministerio público, perito o testigo;

8°.- Haber sido penado, multado o condenado en costas en la causa que conocía, en caso de que la sanción le hubiere impuesto otro juez o tribunal;

9°.- Haber dado opinión o consejo sobre el juicio que conste por escrito; y,

10°.- No sustanciar el proceso en el triple del tiempo señalado por la ley”.

Las causas establecidas permiten que el juez, cuando se encuentre inmerso en una de ellas, tenga que excusarse de seguir tramitando el proceso, expresando el motivo para que su excusa sea tomada en consideración y ser subrogado, conforme lo determina el Art. 880 del Código de Procedimiento Civil que menciona: “Los jueces que se excusen determinarán con precisión el motivo a fin de que pueda calificarlo el juez respectivo. Sin este requisito no se tomará en cuenta la excusa”. Esta causa debe ser puesta a conocimiento de otro juez, quien será el encargado de resolver. Si el juez no se excusa y continúa con el trámite de la causa laboral, será sancionado de conformidad con el Art. 256 del Código Penal que manifiesta: “El empleado público o juez que, legalmente requerido de inhibición, continuare procediendo, antes de que se decida la competencia o recusación, será reprimido con multa de ocho a dieciséis dólares de los Estados Unidos de Norteamérica”; o puede ser considerado prevaricador de conformidad con el Art. 277 del mencionado Código.

Los jueces deben tomar en cuenta estos motivos de recusación para evitar ser sancionados y que se cumpla la imparcialidad que es el fin que persigue la justicia.

Art. 573.- “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”.

El Código del Trabajo, con la reforma introducida (Ley Reformativa a al Ley No 2003-13), estableció el procedimiento oral para resolver los juicios del trabajo. Los jueces de lo laboral son competentes para sustanciar las causas siguiendo este procedimiento, para obtener una mejor agilidad en la solución de las controversias entre trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO IV

1. LA DEMANDA:

Art. 574.- “La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”.

De conformidad con la enciclopedia jurídica OMEBA: “Doctrinalmente y reducido el concepto al área procesal la demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho”. (OMEBA 1991, Tomo VI, pág. 463)

La demanda es considerada como “...el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso-administrativa. Para Chiovenda, la demanda judicial es el acto con que una parte (el actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (el demandado), e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, pág. 75). Es decir, la demanda es el medio con el que cuentan los ciudadanos para poner en acción al órgano jurisdiccional cuando se han vulnerado sus derechos.

El Código de Procedimiento Civil define a la demanda en su Art. 66 de la siguiente manera: “demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamo que ha de ser materia principal del fallo”.

En términos generales, en lo procesal, la demanda desempeña un papel preponderante puesto que con ella se da por iniciado el juicio en cualquiera de sus áreas.

En materia laboral, la demanda, de conformidad con el mencionado artículo 574 del Código del Trabajo puede ser verbal o escrita y si es verbal, tiene que ser reducida a escrito por el juez competente y debe ser firmada por el actor o por un testigo. Tomando en cuenta lo mencionado, en primer lugar esta disposición no establece los requisitos que debe contener la demanda por lo que debemos remitirnos al Art. 67 del Código de Procedimiento Civil que es considerada norma supletoria y dispone:

“La demanda debe ser clara y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se la propone;
2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado;
3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
4. La cosa, cantidad o hecho que se exige;
5. La determinación de la cuantía;
6. La especificación del trámite que debe darse a la causa;
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso”.

Estos son los requisitos que debe cumplir la demanda para ser presentada ante el juez, caso contrario, de faltar alguno de ellos, deberá ser completada o aclarada por la parte actora.

La controversia de lo dispuesto en el Art. 574 del Código Laboral, nace por cuanto corresponde al juez reducir a escrito la demanda oral propuesta por el trabajador o el empleador y de conformidad con el Art. 50 de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, “dispone que se requiere la firma de un abogado inscrito en la matrícula de un Colegio de Abogados en todos los asuntos de derecho ante los organismos e instituciones y dependencias del Estado” (El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano, pág. 12); y la Constitución Política del Ecuador en su Art. 118 dice:

“Son instituciones del Estado:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Legislativa, Ejecutiva y Judicial;
2. Los organismos electorales;
3. Los organismos de control y regulación;
4. Las entidades que integran el régimen seccional autónomo;
5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y,
6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos

Estos organismos y entidades integran el sector público”.

Por las razones expuestas la función judicial se encuentra incorporada dentro las instituciones establecidas por la Constitución, que requieren de la firma de un abogado inscrito en la matrícula de un Colegio de Abogados del país, para poner en acción al órgano Jurisdiccional.

Otros inconvenientes que surgen de este precepto son en principio el referente al lugar donde el actor reciba sus notificaciones ya que son los abogados de libre ejercicio los que tienen su casilla judicial para recibir las notificaciones de sus defendidos y si la demanda es reducida a escrito por el juez de lo laboral, dónde quedaría el principio de imparcialidad que busca la justicia; y lo segundo, para que se cumpla con el numeral 8 del Art. 67 del Código de Procedimiento Civil debe ir en la demanda, la firma del abogado.

A mi criterio la demanda en el procedimiento oral debería ser por escrito, patrocinada por un abogado de libre ejercicio para cumplir con los requisitos establecidos por la ley y de esta manera las partes cuenten con la suficiente asesoría técnica al momento de comparecer a las diferentes etapas que se van presentando a lo largo del juicio; sin que esto signifique apartarnos del procedimiento oral.

2. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA:

La calificación ha sido definida como: “el acto mediante el cual, el Juez examina si el libelo de la acción cumple con los requisitos legales (...)” (Derecho Laboral Ecuatoriano-Derecho Individual, pág. 269)

El Art. 576 del Código del Trabajo establece: “Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, (...)”. Inicia este artículo con la calificación de la demanda, lo cual le corresponde realizarlo al juez del trabajo y se complementa con el Art. 69 del Código de Procedimiento Civil que dispone: “presentada la demanda, el juez examinará si reúne los requisitos legales. Si la demanda no reúne los requisitos que se determinan en los artículos precedentes, ordenará que el actor la complete o aclare en el término de tres días; y si no lo hiciere, se abstendrá de tramitarla, por resolución de la que podrá apelar únicamente el actor (...)”. Este artículo se refiere a los requisitos que debe cumplir la demanda y permite al juez, en caso de faltar alguno de ellos, se ordene su cumplimiento y si no se acata lo dispuesto, esta será archivada.

Después que la demanda ha sido revisada por el juez y este considera que es clara, completa y precisa; es decir, que reúne los requisitos del Art. 67 del Código de Procedimiento Civil; mediante auto de calificación ordenará la sustanciación de la causa, siguiendo el procedimiento oral.

Una vez que la demanda ha sido admitida, se ordenara la citación al demandado, se tomará en cuenta la cuantía fijada, en caso de haber documentos, estos se agregarán al proceso y se tomará en cuenta la casilla judicial para notificaciones futuras.

Hay que considerar que el término establecido por la ley es de dos días, lo que permite que se cumpla con el principio de celeridad a diferencia del anterior trámite verbal sumario, con el cual “el juez entraba a conocer y calificar la demanda luego de quince a treinta días de presentada”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 51)

3. CITACIÓN AL DEMANDADO:

La citación se la define de conformidad con la Enciclopedia jurídica OMEBA como:

“el acto por el cual se ordena la comparecencia de una persona, sea parte, tercero o testigo, para realizar alguna actividad ante el juez, o también para presenciar una diligencia. Comprende, por lo tanto y principalmente, a la que hace el tribunal al demandado, para que este comparezca a juicio, desde, que - no puede haber resolución sobre una demanda, si no ha sido oída o debidamente citada la parte contra la cual se propone – (principio de la audiencia bilateral: *audiautur et altera pars*),...” (OMEBA 1992, Tomo II, pág. 1031)

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas la define de la siguiente manera: “Diligencia por la cual se hace saber a una persona, el llamamiento hecho de orden del juez, para que comparezca a juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí o por medio de procurador, ante el juez que lo citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se le acusa rebeldía”. (pág. 148)

El Código Laboral establece en el Art. 576 que “...el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda (...)", esto significa que el juez, posterior a la calificación de la demanda en el término de dos días luego de su recepción; ordenará la sustanciación del proceso y que el demandado sea citado; la citación debe realizarse dentro del término de cinco días.

Con la citación se da a conocer al demandado sobre el contenido de la demanda propuesta en su contra, para que este ejercite su derecho de defensa; es decir, da la oportunidad al demandado de intervenir en la causa y de exponer su criterio; y al respecto, el primer inciso del Art. 73 del Código de Procedimiento Civil prescribe: “Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”.

El Dr. Andrés Páez Benalcázar menciona que “los funcionarios encargados de las citaciones son los citadores judiciales, conforme se desprende del Art. 10 del Reglamento de Citaciones: Las citaciones practicadas por los citadores tienen el mismo valor que si hubieren sido hechas por el secretario respectivo y las actas y razones sentadas por aquellos hacen fe pública”. (pág. 87) Según mi criterio, en los lugares donde no existe oficina de citaciones, las mismas deben realizarse por el secretario del juzgado donde se está tramitando la causa.

La citación se puede realizar de tres maneras que son: 1) En la persona del demandado; 2) por boleta y 3) por la prensa según lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil en los Arts. 77, 82 y 93; pero hay que considerar que la una es subsidiaria de la otra de no poderse realizar.

La citación es un requisito fundamental para poder seguir con el proceso laboral; de lo contrario se estaría en contra del principio constitucional del debido proceso constante en el Art. 24 No 10 de la Constitución Política Ecuatoriana que se refiere a la defensa.

4. SANCIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE LA OFICINA DE CITACIONES, EN CASO DE NO CUMPLIR CON SU OBLIGACIÓN:

Es obligación de los empleados de la oficina de citaciones o en su defecto de los secretarios, realizar la citación al demandado cuando el juez lo ordene y esta debe realizarse en el término de cinco días; en caso de no proceder, serán sancionados con multa de veinte dólares por cada día de retardo a excepción de fuerza mayor o caso fortuito como lo establece el Art. 576 del Código del Trabajo en el segundo inciso que dice:

“Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contados 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 reiteración, el citador será destituido de su cargo”.

La norma es clara e incluso sanciona destitución si se reitera en incumplir con la obligación de citar al demandado y es lógico para no dejarlo en indefensión.

La ley manda que se cite al demandado y permite a los abogados que puedan exigir la realización de la citación; puesto que ellos, habiendo dado las facilidades para que se practique dicha diligencia, no es posible que se espere la voluntad del citador y desvirtuar de esta manera el principio de celeridad que cimienta el sistema oral laboral.

5. AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN:

La palabra audiencia “viene del verbo *audire*; significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I, pág. 410); esto significa que la audiencia tiene como finalidad que el juez y las partes estén en contacto directo para llegar a una solución.

“En el lenguaje forense actual, significa en primera acepción, el acto por intermedio del cual una autoridad administrativa o judicial, en función de juzgar, oye a las partes o recibe las pruebas. En este sentido, la audiencia es un medio de comunicación entre las partes y el juez, ya que institucionalmente es la ocasión procesal para aportar pruebas e invocar razones ante el juez competente”. (OMEBA 1996, Tomo I, pág. 939)

Al respecto el Art. 576 del Código del Trabajo dispone:

“Presentada la demandada 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 (...) y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda, y formulación de pruebas (...),

audiencia que se efectuará en término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada (...).”.

El legislador ha establecido el término de veinte días para que se realice la audiencia preliminar, contando los días desde que la demanda fue calificada por el juez, para evitar encontrarnos a la voluntad de los encargados de realizar la citación, si se hubiere tomado el término desde la fecha en que el demandado sea citado. Con ello se cumple el principio de celeridad que debe estar presente en todas las etapas procesales.

La audiencia preliminar en materia laboral tiene tres finalidades que se encuentran claramente delimitadas en el presente artículo y son las siguientes: la conciliación, la contestación a la demanda y la formulación de pruebas. Todas estas fases deben ser realizadas en presencia del juez con la concurrencia de las partes para lograr una adecuada administración de justicia.

6. CONCILIACIÓN:

“Conciliar (del latín *conciliare*) significa, según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Esta circunstancia puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencia no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia. Ese tercero puede ser un particular o un funcionario: en este último caso forma parte del mecanismo procesal y lleva la impronta del Estado, que tiene un interés permanente en lograr la paz social”. (OMEBA 1992, Tomo III, pág. 592)

La conciliación según en términos generales de conformidad con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas es: “avenencia entre partes que resuelven desistir de su actitud enemistosa, por renunciaciones recíprocas o unilaterales. (...) avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito”.(Tomo II, pág.255) Partiendo de este criterio con la conciliación se

busca que las partes desistan de seguir litigando y mediante un acuerdo logra dar por terminado el conflicto laboral.

El Art. 576 del Código Laboral manifiesta: “(...) 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 (...)”. Con la conciliación, que se debe realizar de manera imperativa dentro de la etapa de audiencia preliminar, permite que se cumpla con el principio de inmediación, en donde el juez tiene una relación directa con las partes y de esta manera debe busca, agotando todos los medios a su alcance, para llegar a un acuerdo y evitar que se siga con el proceso engorroso que significa litigar. En caso de obtener un consenso, la ley manda que este sea aprobado por el juez en el mismo acto y cause ejecutoria.

Con la conciliación se obliga a los jueces de la materia a capacitarse en técnicas de conciliación y arbitraje, puesto que ellos son los encargados de dirigir personalmente la audiencia y tienen la tarea de tratar de lograr un acuerdo entre las partes. Los abogados en libre ejercicio que tienen el patrocinio de su cliente, deberían preocuparse en evitar que se siga con el juicio, ya que un buen abogado no es el que ha ganado más juicios, sino el que ha evitado las controversias.

7. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA:

El ya mencionado Art. 576 del Código Laboral, en la parte final, del primer párrafo establece: “(...) 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”.

“En un sentido lato, comprendiendo los diversos sistemas procesales, la contestación a la demanda es el acto por el cual el demandado responde a las razones de hecho y de derecho que hace el actor en su demanda, con el fin de aclarar su situación jurídica discutida. (...) La contestación a la demanda es indudablemente el acto que necesariamente debe constar en el

juicio para que el juzgador decida en el momento oportuno sobre las razones aportadas por las partes”. (OMEBA 1996, Tomo IV, pág. 80, 81)

La contestación a la demanda es considerada como: “el escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviera, las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando la causa de la acción”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, pág. 326) En materia laboral, con la reforma introducida al Código, aplicando el procedimiento oral laboral, obliga al demandado a contestar la demanda de viva voz, es decir en forma oral en la audiencia preliminar.

Posterior a la conciliación; cuando a pesar de que el juez haya agotado todos los medios a su alcance, no consiga conciliar a las partes y estas decidan continuar con el pleito; la ley permite que se pase a la siguiente fase de contestación a la demanda en donde el demandado contesta a la demanda con la presencia de su abogado patrocinador. La demanda debe contener los requisitos del Art. 102 del Código de Procedimiento Civil, considerado ley supletoria en todo lo que no contradiga al Código del Trabajo, y debe ser expuesta de forma oral ante el juez; además debe presentar su contestación de forma escrita.

Sobre la materia, tomando en consideración la opinión del Dr. Guillermo Ochoa, respecto de los requisitos de la contestación a la demanda expone que:

“Si la contestación no se encuentra encasillada dentro del marco de los requisitos contemplados en el Art. 102 del Código de Procedimiento Civil, el Juez, en el mismo acto y luego de la intervención del demandado, deberá disponer verbalmente que se aclare o complete la contestación, sin que, con ello se pretenda que el Juez deba ordenar estos supuestos mediante providencia ya que conllevaría alargar el trámite de la causa; y en tratándose de un juicio oral, lo que se tiende es, precisamente, a aligerar el trámite y la carga del proceso, en suma”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, págs. 59, 60)

Con la contestación a la demanda, se traba la litis entre el demandante y el demandado y el proceso se desarrollará en forma oral, siguiendo sus etapas como lo dictamina la ley.

Actualmente, con la exposición oral a la que se encuentran sometidos los abogados en libre ejercicio, tienen que prepararse de mejor manera al momento de dirigirse al juez y exponer los fundamentos que respaldan la contestación a la demanda.

8. LAS EXCEPCIONES DILATORIAS Y PERENTORIAS:

En sentido general las excepciones, “en primer término, puede aludirse con ella a los reparos que el demandado opone a la acción; en este sentido adviértese el carácter general de la excepciones concebidas *lato sensu* como oposición a la demandada, es decir como un medio de defensa. Y entonces se afirma, que frente o contra la acción se hace valer o se opone la excepción. En segundo lugar, en un sentido más concreto, se entiende por tal la oposición de hechos, que aún cuando no se dirijan a negar los que sirven de fundamento a la demanda, pretenden impedir la prosecución del juicio, paralizándolo en forma momentánea o extinguiéndolo definitivamente. Así se habla de excepciones dilatorias o perentorias”. (OMEBA 1994, Tomo XI págs. 386, 387)

Las excepciones dilatorias, definida como: “la que dilata o difiere el curso o ingreso de la acción en el juicio; pero sin extinguirla ni excluirla del todo, por lo cual se denomina también excepción temporal. Su característica procesal consiste en tratarse y resolverse como artículo de previo pronunciamiento y con suspensión, mientras tanto, del juicio principal”; y las perentorias “del verbo latino *perimere*, destruir, extinguir; por excepción perentoria se entiende la defensa procesal que extingue o excluye la acción del actor para siempre y acaba el pleito, aun sin examinar si está bien o mal fundada la acción”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, págs. 618, 619)

Sobre el tema el Art. 99 del Código de Procedimiento Civil establece que: “Las excepciones son dilatorias y perentorias. Son dilatorias las que tienden a suspender o retardar la resolución de fondo; y perentorias, las que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda”. y los artículos 100 y 101 del mismo Código enumera algunos ejemplos de excepciones dilatorias entre las que podríamos tomar para el tema en estudio, la de incompetencia del juez y la falta de personería por parte del actor, etc.; que deberán ser resueltas por el juzgador antes de dictar sentencia respecto del asunto principal; y entre las perentorias más conocidas son: las que tienen por objeto sostener que se ha extinguido la obligación por uno de los modos determinados en el Código Civil en su Art. 1610 (actual 1583) y la de cosa juzgada.

“Con las reformas introducidas en Agosto de 1994 se corrige uno de los defectos de la ley original de oralidad y que hizo polémica en nuestro medio. Decía la ley original que el juez resolverá en primer lugar las excepciones dilatorias y perentorias, pero lo mencionaba en la parte atinente a la audiencia preliminar. Su propósito es el de asegurar la competencia del juez y que este determine en primer lugar la existencia o no de una relación laboral para que luego decida sobre las peticiones del actor. Esta disposición ha sido reubicada y ahora consta correctamente en la parte atinente a la sentencia”. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, pág. 119)

Estas excepciones al ser resueltas antes de emitir sentencia, dan celeridad al proceso y que el juez esté investido de competencia para resolver la causa a su cargo.

9. ETAPA DE PRUEBA:

Se encuentra contemplado en el Art. 577 del Código del Trabajo que establece:

“En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritaje y cualquier

prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la practica de esa 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 procedente para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que estos 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”.

La prueba, se la define en sentido general como: “Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho (...). Un adagio latino, por demás evidente, proclama: *Probatio est demonstratinis veritas* que significa prueba es la demostración de la verdad (...). La doctrina según el *vocabolaire juridique*, la prueba es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, mediante las formas determinadas por la ley”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VI, págs. 497, 498)

“En el Vocabulario jurídico dirigido por Capitant, se define la prueba como demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico en las formas admitidas por la ley; o bien el medio empleado para

hacer la prueba. Expresa Alsina que “en la técnica procesal la palabra prueba comprende también los distintos medios o elementos de juicio ofrecidos por las partes o reconocidos por el juez en el curso de la instrucción, como cuando se habla de prueba testimonial, instrumental, inspección ocular, etcétera. Otras veces se refiere a la acción de probar y se dice entonces que al actor corresponde la prueba de su demanda y al demandado la de sus defensas”. (OMEBA 1992, Tomo XXIII, pág. 729)

Tomando como base el principio de la carga de la prueba que afirma “quien alega, tiene que probar”, antes de iniciarse una controversia en cualquier materia, deben existir las suficientes pruebas por parte del demandante para obtener una sentencia favorable; y en caso de ser demandado, para oponerse a la demanda, la contrademanda debe sustentarse en pruebas sólidas para soportar su defensa. Sobre el tema el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil menciona: “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo. El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple y absolutamente negativa. El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada (...)”.

Con el nuevo procedimiento oral laboral, las pruebas deberán ser solicitadas por las partes en la propia audiencia preliminar, cuando no se ha llegado a un consenso; la solicitud se realizará de forma oral o escrita según el caso y esta solicitud será de forma directa al juez para cumplir con el principio de concentración. La solicitud de la práctica de pruebas por parte del trabajador o empleador, en caso de ser escrita, de conformidad con el criterio del Dr. Guillermo Ochoa debe realizarse “una vez concluida su intervención oral”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 62) En esta etapa procesal el juez actúa directamente para verificar que las pruebas sean procedentes y no inconexas con el tema que se va a resolver.

En la audiencia preliminar las partes solicitarán la práctica de las pruebas, las mismas que deberán respaldar los fundamentos de la demanda y contrademanda, y el juez en esta misma audiencia fijará el día y la hora para su

realización. Salvo fuerza mayor o caso fortuito calificado por el juez, habrá otro señalamiento, cumpliendo con ello el principio de celeridad. Con el procedimiento verbal sumario que se aplicaba hasta antes de la reforma, en las controversias laborales, no se asistía al primer señalamiento para la práctica de pruebas sino que se buscaba alargar el normal desarrollo del juicio.

La recepción de las pruebas, a excepción de la confesión judicial, juramento deferido y declaración de testigos que se receptorán en la audiencia definitiva, se realizará dentro del término de veinte días que transcurrirán a partir de la conclusión de la audiencia preliminar, siendo las partes notificadas de esta fase en la misma audiencia, evitando de esta manera alargar el proceso.

Cuando se reformó el Código del Trabajo con la Ley Reformativa, en la cual se incorporó el procedimiento oral en los juicios laborales, el término para la recepción de las pruebas era de quince días, actualmente con la última reforma del 16 de diciembre de 2005, RO-S No 167, el termino es de veinte días.

La ley otorga al juez la facultad de solicitar de oficio la práctica de pruebas que estime necesario para el esclarecimiento de los hechos materia del juicio, lo cual demuestra que en el sistema oral incide el sistema inquisitivo.

En caso de existir pruebas de las cuales no dispongan las partes; tratándose de documentos o instrumentos, una vez que su contenido sea descrito y se indique con precisión donde se encuentran, el juez ordenará que se adopten las medidas necesarias para ser incorporadas al proceso. Esto permite que se consideren todas las pruebas y llegar a la verdad del caso.

En esta etapa de audiencia preliminar se podrán solicitar las siguientes pruebas como son: la inspección judicial, exhibición de documentos, peritaje, entre otras que las partes estimen necesarias, siempre y cuando estén debidamente fundamentadas; además el presente artículo en estudio permite la confesión judicial, el juramento deferido y la declaración de testigos que se receptoran en la audiencia definitiva. Las pruebas enumeradas con anterioridad están determinadas

en el Art. 121 del Código de Procedimiento Civil a excepción del juramento deferido que está regulado el Código del Trabajo en el Art. 593.

10. RECONVENCIÓN CONEXA AL ACTOR:

La reconvencción en términos generales es:

Un acto procesal de petición mediante el cual el demandado deduce oportunamente contra el actor una acción propia, independiente o conexas con la acción que es materia de la demanda, a fin de que ambas sean substanciadas y decididas simultáneamente en el mismo proceso. La reconvencción es una demanda que dentro de un juicio ya iniciado dirige el demandado contra el actor del mismo. Por eso es que también se la denomina contrademanda o demanda reconvenccional”. (OMEBA 1994, Tomo XXIV, pág. 95)

La reconvencción conexas al actor se la define procesalmente como: “la demanda del demandado; la reclamación judicial que, al contestar la demanda, formula la parte demandada contra el actor, que se hace ante el mismo juez y en el mismo juicio”. (Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII, pág. 49) En la reconvencción conexas que es una contrademanda, el demandado pasa a ser el demandante o actor y la reconvencción debe contener los mismos requisitos del Art. 67 del Código de Procedimiento Civil. Los fundamentos de hecho deben estar relacionados con el juicio y no puede haber elementos diferentes para sustentar la reconvencción. Como la reconvencción reúne los requisitos de la demanda se aplica también el Art. 69 del mismo cuerpo legal, por lo que el juez debe verificar si es clara y completa; calificarla y si no, ordenar que se aclare o complete en la misma audiencia preliminar. En caso de no cumplirse con lo ordenado, el juez se abstendrá de tramitarla y se devolverán los documentos adjuntados.

La reconvencción es una facultad concedida al demandado por la ley en la audiencia preliminar, de oponerse en contra del actor, según lo dispone el Art. 578 del Código del Trabajo que dice: “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 tramitara 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 de los fundamentos de la reconvencción”.

Es facultad del actor contestar o no a la reconvencción en la misma diligencia y en caso de no hacerlo, se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la reconvencción. El actor, en caso de contestar la reconvencción debería dársele un tiempo prudencial para contestar la misma y refiriéndonos al criterio del Dr. Amado Romero Galarza expresa: “Si aplicamos la frase ...los mismos términos...de la demanda principal... que dispone el Código del Trabajo, el Juez deberá conceder al actor el término de 10 días (aclaramos que con la última reforma el termino es de veinte días y si restamos los cinco días para realizar la citación al demandado no dan quince días) para contestar la reconvencción. Sin embargo, y al no existir claridad del legislador sobre este particular, un término legal para contestar la reconvencción; considero que el juez debe fijar: al amparo del Art. 322 Código de Procedimiento Civil (actual Art.318 del mismo Código), un término de por lo menos tres días y suspender la audiencia debiendo en la misma diligencia señalar día y hora par que se reinstale la misma”. (El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano, pág. 36)

11. RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL Y DE LO QUE SE ADEUDA:

Reconocer en términos generales quiere decir: “Declaración de existir o subsistir una obligación” y en el campo laboral el adeudar la remuneración por parte del empleador al trabajador se convierte en una obligación que tiene que cumplir para no tener que pagar los intereses que devenguen de la deuda.

En cuanto al tema en estudio el Art. 579 del Código del Trabajo dispone: “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”. El reconocimiento que realiza el demandado de la existencia de la relación laboral, es decir de la dependencia del trabajador ante el empleador; y de los haberes adeudados al actor, se realizan en la etapa de audiencia preliminar. Al existir acuerdo total entre los litigantes se da por terminado el proceso ordenando que se cancele lo adeudado y en caso de no haber consenso el juez al finalizar la audiencia dispone que el monto reconocido por el actor y que esta en disputa, se pague de forma provisional en un término de diez días hasta solucionar la controversia y establecer cual es en realidad el monto adeudado por el demandado.

Con esta etapa se cumple el principio de inmediación en donde el juez da a conocer al demandado de estas dos figuras establecidas en la ley que le permiten dar por terminada la contienda legal evitándole el pago posterior de los intereses y gastos realizados por el demandante en el proceso.

Cuando habiendo el empleador reconocido que existió la relación laboral y que le adeuda remuneraciones al trabajador pero está inconforme con el pago de indemnizaciones reclamadas, cancelará provisionalmente lo aceptado por su parte en el término señalado anteriormente hasta que el juez decida en sentencia la cantidad exacta a pagar. Si el monto fuere superior al pago provisional, el juez dispondrá el pago de la diferencia y si el monto fuere inferior se podrá disponer que se impute a las indemnizaciones que tiene que cancelar el demandado si existieren o bien se le devolverá el exceso.

12. LA NEGATIVA PURA Y SIMPLE DE LOS FUNDAMENTOS DE LA DEMANDA:

Sobre la materia el Art. 580 del Código del Trabajo establece:

“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. (...) 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”.

Al no asistir el demandado a la audiencia preliminar, no se permite que el juez pueda agotar todas las medidas para buscar la conciliación entre las partes, que es el principal objetivo en esta etapa del proceso.

Con la inasistencia no se puede dar contestación a la demanda ni proponer una reconvenición a favor del demandado; a su vez, se considera como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda procediéndose en rebeldía con la tramitación del juicio. Esta rebeldía es considerada por el juez para el pago de costas judiciales al momento de dictar sentencia.

Lo inquietante de este artículo es que no se habla de la inasistencia del actor, ni de las dos partes a la audiencia preliminar y en el primer caso de las consecuencias que significaría el no estar presente en la audiencia, siendo él, el más interesado en que se solucione la causa se considerará como abandono tácito de la instancia de conformidad con el Art. 58 del Código de Procedimiento Civil que reza: “Instancia es la prosecución del juicio desde que se propone la demanda hasta que el juez la decide o eleva los autos al superior, por consulta o concesión de recurso. (...)”. Y el Art. 373 del mismo cuerpo legal dispone: “La persona que ha interpuesto un recurso o promovido una instancia, se separa de sostenerlo, o expresamente por el desistimiento o tácitamente por el abandono”. En el segundo caso de inasistencia del actor y demandado, al respecto el Dr. Amado Romero Galarza comenta: “Este artículo (refiriéndose al actual Art. 580 del mencionado Código) habla de la inasistencia del demandado y de las consecuencias jurídicas de la misma, pero nada dice de la inasistencia del actor. ¿Qué pasaría si no asisten a la audiencia preliminar el actor y el demandado?. No hay una respuesta a esta pregunta, en la medida que la misma reforma al Código del Trabajo dispone que ...Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días..., si las dos partes no han pedido en

conjunto su diferimiento sino que esta no se ha llevado a efecto por inasistencia de las partes procesales el juez debería disponer el archivo de la misma, sin perjuicio de que el actor vuelva a intentar la misma acción”. (El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano, págs. 37, 38). Es lógico que al no asistir ninguna de las partes a la audiencia, no hay interés de seguir con el juicio y el juez estará en la obligación de archivar el mismo.

Al no asistir el demandado a la audiencia preliminar y estando en rebeldía, una vez concluida esta etapa, el juez receptorá las pruebas y señalará día y hora para la audiencia definitiva. La parte demandada debe tomar en cuenta que tiene el término de veinte días para presentar las pruebas y esta facultado para conocer las pruebas solicitadas por el actor, revisando el proceso en el juzgado competente, debido al carácter público de los juicios laborales.

13. DIFERIMIENTO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR:

Diferir de conformidad con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas dice: “Diferir es suspender, aplazar, dilatar la ejecución de algo”. (Tomo III, pág. 251)

En materia laboral el Código dispone en su Art. 580 que: “(...) Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días (...)”.

La audiencia preliminar según el Código del Trabajo podrá ser diferida cuando se cumpla con los requisitos dispuestos en el mencionado artículo que son: podrá ser diferida por una sola vez, que sea a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Que la audiencia preliminar pueda ser diferida por una sola vez, es lógico para no romper con el principio de celeridad que propone el procedimiento oral; permitiendo que las partes en caso de haber una iniciativa de solucionar la

controversia lo realicen de forma extraprocesal, por lo cual necesitarán este periodo de tiempo.

Como el pedido lo deben realizar las partes de forma conjunta, una sola no puede solicitarla por su propia cuenta; y estableciéndose el término de cinco días, se evita de esta manera artimañas por parte de los abogados patrocinadores con el fin de dilatar el proceso.

El juez no podrá fijar otra fecha para la realización de la audiencia y en este término las partes comunicarán si se ha llegado a un acuerdo total o parcial. En el primer caso se deberá dar a conocer al juez quien lo aprobará en sentencia que causará ejecutoria, siempre y cuando este acorde con la ley; y en el segundo caso el juez debe dejar constancia del acuerdo parcial y dispondrá que se ejecute. En lo que no hubiere consenso por las partes, se dispondrá que se continúe tramitando la causa hasta solucionar los hechos controvertidos.

14. AUDIENCIA DEFINITIVA:

Previo a la conclusión de la audiencia preliminar, cuando no se ha podido llegar a ningún acuerdo entre las partes, el juez fija la fecha para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a efecto luego de veinte días que se contarán desde la fecha de realización de la audiencia preliminar como se establece en la parte final del Art. 580 del Código Laboral que dice: “(...) 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”.

Considerando el criterio del Dr. Andrés Páez Benalcázar, manifiesta que la audiencia definitiva “puede llevarse a cabo antes de que concluya este término de veinte días lo cual depende de las pruebas que han sido solicitadas durante la audiencia preliminar tomando en cuenta su cantidad y complejidad. Dicho de otro modo, si son pocas las pruebas solicitadas y si no revisten mayor dificultad la audiencia definitiva se señalará antes del vigésimo día del término en la ley

señalado. Empero, si las pruebas son múltiples y complejas como por ejemplo ciertos exámenes contables que merecen la intervención de peritos o la exhibición de un número significativo de documentos, el juez seguramente señalará la audiencia definitiva haciendo uso del término máximo, esto es veinte días, para garantizar la cabal práctica de las pruebas”. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, pág. 114)

En cuanto a la audiencia definitiva el Art. 581 del Código del Trabajo expresa: “La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de la Audiencia. 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 a 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”.

Se dispone por mandato constitucional que las audiencias, salvo casos expresos, tendrán el carácter de públicas de conformidad con el Art. 195 de la Constitución Política Ecuatoriana. Con el carácter de publicidad que reviste la audiencia definitiva se permite una mayor claridad en la tramitación de los procesos laborales, acompañado de una vigilancia por parte de todos los ciudadanos.

La audiencia deberá ser precedida por el juez de la causa, las partes y sus abogados; además deberán concurrir los testigos que fueren a rendir sus declaraciones; cumpliendo con el principio de inmediación que debe estar presente en todas las etapas del proceso. Dando cumplimiento al principio de oralidad, las declaraciones serán de forma verbal, basadas en las preguntas que en un número máximo de treinta realice la parte contraria, deberán referirse a un solo hecho y serán calificadas por el juez quien tiene la facultad de realizar preguntas adicionales al confesante o declarante para buscar el esclarecimiento del caso.

Con la finalidad de que los testigos no tengan conocimiento de las demás declaraciones y manipulen su testimonio acorde con los otros, deberán declarar de forma individual en la Sala de Audiencias y mientras las demás personas rinden su declaración, permanecerán en un lugar separado. Las partes tendrán derecho de repreguntar a los testigos pero no pueden ser preguntas impertinentes, capciosas o sugestivas; en tal caso el juez está en la obligación de no dar paso a las mismas.

La confesión judicial que se recepta en esta etapa se sujetará a las normas del Código de Procedimiento Civil establecidas en el Libro II, del Título I, Sección 7ma, Parágrafo 1º, Art. 122 en adelante.

Las partes tienen la posibilidad de entregar al juez documentos que no se hayan adjuntado en la audiencia preliminar, siempre y cuando estos sirvan para justificar lo que afirman en caso de ser el actor o para respaldar las excepciones si es el demandado. Estos documentos solo podrán ser entregados antes que se realicen los alegatos.

Si no asistiere una de las partes a la audiencia definitiva, pierde la oportunidad de defenderse y la posibilidad de formular sus alegaciones; el juez procederá en rebeldía, hecho que será tomado en consideración por la parte contraria, ocasionándole el pago de costas judiciales al momento de dictarse la sentencia. En caso de inasistencia de los litigantes se dictará sentencia por parte del juez en base de las pruebas aportadas anteriormente.

15. LOS ALEGATOS:

Los alegatos en una acepción general, de conformidad con la enciclopedia jurídica OMEBA significan:

“el acto, generalmente realizado por escrito, mediante el cual el abogado de una parte, expone las razones de hecho y de derecho, en defensa de los intereses jurídicos de su patrocinado, en un proceso civil o criminal. Alegar de bien probado es el acto mediante el cual, en forma escrita u oral, se exponen en forma metódica y razonada los fundamentos de hecho y de derecho, sobre el mérito de la prueba aportada. Es, por lo tanto, el escrito denominado alegato de bien probado, cuya oportunidad procesal se señala después de producida la acumulación de las pruebas en los autos y antes de ser dictada la sentencia”; (OMEBA 1996, Tomo I, pág. 636) y de conformidad con la definición del Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas significa: “Escrito o informe verbal de carácter polémico, ante un tribunal, en demostración de las razones de una parte y para impugnar las contrarias”. (Tomo I, pág. 243)

El Art. 581 del Código del Trabajo en la parte final del primer párrafo al respecto dice: “(...) Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho (...)”. Los alegatos se realizarán de forma oral con la finalidad de que las partes respalden los fundamentos de hecho y de derecho argumentados y que el juez tenga un conocimiento directo de cuales son sus reclamaciones.

El Dr. Amado Romero Galarza considera que: “una vez receptadas las declaraciones, el juez, de oficio, o a petición de las partes, debe suspender la sesión, por lo menos por 48 horas, a efecto de que las partes puedan obtener copias de las respectivas actas y preparen sus alegatos en derecho. Solo así habrá una debida preparación y un verdadero alegato, con citas del proceso, jurisprudencia, disposiciones legales, etc.” (El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano, pág. 42)

Según mi criterio, apegado al mencionado anteriormente, debería suspenderse la audiencia definitiva por el término de 48 horas a fin de que los abogados puedan preparar sus alegatos y realizar una buena defensa.

Manifiesta el Dr. Andrés Páez Benalcázar que con los alegatos se busca: “1. Destacar los hechos más sobresalientes del proceso; 2. relieves los argumentos en que se apoya la demanda o la defensa; 3. precisar la consonancia entre las normas legales y los argumentos presentados durante el juicio; 4. enfatizar en el valor probatorio de las actuaciones procesales; 5. descartar la fuerza probatoria de la prueba actuada por la parte contraria y redargüir de ellas; y 6. sintetizar y concatenar todo lo anterior, en el marco de la estrategia procesal definida para darle sustento a la acción, o a la defensa”. (El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, págs. 116, 117)

Una vez que se entra a la etapa, el juez por una sola vez dará la palabra a las partes en su orden, interviniendo primero el actor y después en demandado y a decir del Dr. Guillermo Ochoa “(...) concluirá esta diligencia con la elaboración de un acta sumaria, dice la ley, para evitar ociosas e interminables intervenciones que en nada sustancial contribuyen (...)”. (La Oralidad en los Juicios del Trabajo, pág. 70)

16. CONSTANCIA DE LA REALIZACION DE LAS AUDIENCIAS:

El Art. 582 del Código del Trabajo dispone: “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 magnetofónicos, las mismas que serán agregadas al proceso”.

En las actas sumarias que deberán elaborarse, se deja constancia de los hechos más importantes tanto de la audiencia preliminar como de la definitiva. Se anotará la asistencia de las partes procesales, de sus abogados patrocinadores, la declaración de los testigos, el formulario de preguntas presentado y sus respuestas, así como las alegaciones de cada uno de los litigantes. Una vez que se firma el acta por parte del actor, el demandado, el secretario y el juez la audiencia definitiva queda concluida. Las grabaciones magnetofónicas servirán para respaldar todo lo actuado en esta audiencia.

17. SENTENCIA:

La sentencia según la definición de la enciclopedia jurídica OMEBA es: “el medio normal de extinción de la relación procesal, reflejado en un acto en el que el Estado, por medio del Poder Judicial, aplica la ley declarando la protección que la misma acuerda a un determinado derecho. (...) Genéricamente es toda actividad mediante la cual el juez resuelve las peticiones de las partes o dispone medidas procesales”. (OMEBA 1993, Tomo XXV, pág. 360, 361)

De conformidad con el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas, la sentencia, en términos generales es: “Resolución judicial en una causa”; y en términos doctrinales según Chuiovenda, “es la resolución del juez que, admitiendo o rechazando la demanda, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley, que garantiza un bien; o, lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de la ley que le garantiza un bien al demandado”. Para Adolfo Rocco “se está ante el acto del juez

dirigido a despejar la incertidumbre sobre la norma aplicable al caso concreto, que le da certeza a una relación jurídica incierta antes y concreta siempre”. (Tomo VII, pág. 372)

El Código del Trabajo en su Art. 583 dispone que: “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 Nacional 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 488 del Código de Procedimiento Civil”.

Una vez que concluye la audiencia definitiva, en materia laboral, el juez tiene el término de diez días para dictar sentencia, la misma que debe referirse al asunto o asuntos principales del juicio. La sentencia de conformidad con el Art. 273 del Código de Procedimiento Civil debe decidir exclusivamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados en el juicio, se hubieren reservado. Además la sentencia deberá estar debidamente fundamentada en la ley y en los méritos del proceso; caso contrario se solicitará al juez o al tribunal que se aclare o amplíe la misma en el término de tres días una vez que la contraparte se haya pronunciado en el término de dos días, de conformidad con el segundo párrafo del Art. 584 del Código Laboral que expresa: “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 anterior”. La aclaración de la sentencia es procedente cuando esta es obscura y la ampliación cuando no se ha resuelto alguno de los puntos controvertidos o se omitió decidir respecto de frutos, intereses o costas de conformidad con el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil.

Si el juez del trabajo a cargo de tramitar la causa, no emite su dictamen en el término de diez días, contados desde el día siguiente a la realización de la audiencia definitiva, será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la

Judicatura, que le impondrán una multa del 2.5% de su salario mensual por cada día que se retrase. Igual sanción se aplica a cada miembro de la Sala de la Corte Superior de Justicia si se interpusiere recurso de apelación; y en caso de haberse interpuesto recurso de casación, a los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso de conformidad con el término preestablecido en la Ley de Casación, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la misma multa señalada anteriormente.

CAPÍTULO V

1. COMENTARIOS DEL JUEZ DEL JUZGDO PRIMERO DE TRABAJO DEL AZUAY

Dr. Pablo Vintimilla González, JUEZ PRIMERO DE TRABAJO DEL AZUAY.

A las 15 h 25 del día lunes, 28 de Agosto del 2006, se realizó la entrevista en su despacho. El Dr. Vintimilla respondió al siguiente cuestionario de preguntas que servirán de aporte para el presente trabajo.

El cuestionario es el siguiente:

1.- ¿Cuál es su opinión personal respecto del Procedimiento Oral Laboral en los juicios individuales del trabajo?

“Realmente el nuevo procedimiento que para los juzgados laborales en Quito, Guayaquil, Portoviejo, Cuenca, ya no es tan nuevo, nosotros estamos aplicando ya el procedimiento desde hace dos años atrás; pero que en el resto del país se aplicó desde el primero de julio de este año. Realmente a dado efectos absolutamente positivos, es un procedimiento que genera mucha más celeridad en la tramitación de las causas, se cumplen los principios Constitucionales como el principio de inmediación, es decir que el Juez está en contacto directo con los justiciables, él les conoce a los justiciables y los justiciables le conocen al Juez; eso permite tener una percepción mucho más directa de las aspiraciones de quienes están en el proceso, de sus puntos de vista, de sus puntos de derecho y consecuentemente facilita la resolución del Juez al tener toda esa información de primera mano a través del profesional del derecho, no como ocurría en el trámite verbal sumario que era el abogado simplemente a través de escritos el que generaba esa información; acá es directamente quien está involucrado en el proceso; consecuentemente es un punto muy positivo, es un avance dentro del proceso. La oralidad permite y facilita este hecho de la inmediación del Juez y de las partes; el absorbe directamente las pruebas que se van evacuando, que se van dando en el proceso, anteriormente en una Audiencia de Conciliación, muy rara vez estaba

presente el Juez producto de la gran cantidad de trámites que existían; en cambio ahora tiene la obligación legal, antes pasaba la audiencia el secretario, los amanuenses, etc., y no el Juez.

Ahora se está consiguiendo, y eso es muy importante, es más, provoca que en un determinado momento se llegue con mucha más facilidad a un acuerdo conciliatorio y a arreglar los conflictos”

2. ¿Cree Usted que se está cumpliendo con los principios Constitucionales de celeridad, publicidad, y concentración?

“Evidentemente si nosotros hablamos desde el principio de celeridad, este es un trámite que dura en primera instancia alrededor de dos meses; es decir se van cumpliendo los términos y consecuentemente esto hace que un juicio laboral no sea de dos, tres o cuatro años como anteriormente ocurría; ahora es un juicio muchísimo más rápido y consecuentemente eso implica una auténtica tutela de la administración de justicia; básicamente los trabajadores que son quienes más necesitan, el momento que se encuentran sin empleo, que están despedidos; y que están reivindicando sus derechos. Entonces el principio de celeridad se ha cumplido.

El principio de concentración, evidentemente, usted tiene solamente dos audiencias, una audiencia que es de formulación de pruebas, que es la audiencia preliminar y una audiencia de evacuación de pruebas, que es la audiencia definitiva; es decir se está cumpliendo también con el principio de concentración.

Me parece que es un procedimiento que esta enmarcado a cabalidad con lo que prevé la Constitución del Estado en cuanto al procedimiento como medio efectivo para la realización de la justicia y más aun si hablamos de justicia laboral”.

3. ¿En la práctica se hace efectiva la conciliación en las audiencias?

“Yo creo que es importante que se de esta etapa que busca la conciliación; hay mucha más libertad por parte del Juez, tanto más que cualquier criterio que el Juez de, por propia disposición legal se deberá entender que no se está

tratando de ningún prevaricato, que no esta disipando ningún criterio, sino simplemente se convierte en un facilitador para buscar el acuerdo conciliatorio.

En el orden práctico si existe un buen número de juicios que se solucionan a través de la conciliación, que es una de las etapas dentro de la audiencia preliminar precisamente que puedan los justiciables directamente conseguir una solución a sus problemas sin la intervención, a través de la sentencia, de el Juez; es un aporte muy significativo en lo que se refiere a la paz social, porque es otra cosa ponernos de acuerdo los dos a que venga un tercero y dicte una sentencia en la cual siempre habrá un ganador y un perdedor. La administración de justicia no decreta empates y consecuentemente es muy importante desde el punto de vista del impacto colectivo que exista un arreglo conciliatorio.

4. ¿La oralidad está agilizando la tramitación de los juicios o el tiempo de duración de los mismos es igual al trámite verbal sumario que se aplicó anteriormente?

“Evidentemente a través del sistema oral, estamos cumpliendo con el principio Constitucional de celeridad, el trabajador reivindica en una forma rápida, oportuna sus derechos; no solamente se trata de una situación de orden jurídico, a la par el Estado tiene la obligación y la Función Judicial, la administración de justicia, de implementar adecuadamente las judicaturas, crear nuevas juzgados, para solo así cumplir el objetivo; porque igual si se presentan cien, doscientas, quinientas demandas y no existen el número de juzgados adecuados para evacuar esas diligencias, también se va a ir entorpeciendo el trámite; pero conceptualmente en la forma en que está diseñado, es un trámite mucho más ágil que va a provocar una celeridad y de hecho eso ha ocurrido”.

5. ¿Cuál es el tiempo que Usted considera se da por terminado un juicio?

“En primera instancia entre dos y tres meses está resuelto, y si el juicio va en apelación a la Corte Superior y se presente el recurso extraordinario de

casación yo creo que entre seis, siete u ocho meses exageradamente hay resolución; simplemente tenemos que comparar esos seis, siete, ocho meses o un año con los dos, tres o cuatro años que demandaba un juicio bajo el trámite verbal sumario; que además era un trámite extraño a la legislación laboral, era un trámite netamente civil”.

6. ¿En su despacho se han presentado demandas en forma verbal que hayan tenido que ser reducidas a escrito?

“Si bien el Código del Trabajo prevé esa disposición, permite que se presente por parte de un trabajador si es que es el caso, directamente la demanda, pero no es operativo y además contraviene varias disposiciones legales.

La Ley de Federación de Abogados del Ecuador que prevé la obligatoriedad de que todo escrito judicial o administrativo vaya con la firma del abogado, pero aun más el propio Juez al momento que reduce a escrito no va a cumplir con los requisitos de la demanda determinados en el Código de Procedimiento Civil, qué casillero judicial va a señalar, qué abogado va a quedar autorizado; entonces caeríamos en la contradicción de que el Juez reduce a escrito la demanda y el mismo tiene que ordenar después aclarar la misma, que es una incongruencia por un lado. Luego después existe el serio riesgo de que el Juez dirija la demanda por algún conocedor de la técnica jurídica y eso implicaría de alguna manera el adelantar criterios en un hecho que eventualmente lo va a conocer. No es operativa la norma desde el punto de vista conceptual, es muy progresista en establecer que el trabajador irá verbalmente; pero por contradecir varias disposiciones de orden jurídico y básicamente desde el punto de vista práctico es que Yo estoy de Juez caso concreto alrededor de catorce años y nunca ha habido una demanda oral que sea reducida a escrito”.

7. ¿Con este nuevo sistema el número de causas han disminuido o aumentado?

“Yo no creo que sea cuestión del sistema, es una cuestión de la conflictividad laboral, la crisis que vive el país, el cierre de empresas, de fábricas, etc., las que tienen incidencia directa en la conflictividad laboral. Este es un trámite

que puede permitir que el trabajador, sabiéndose que se enfrenta a un juicio mucho más rápido acceda a la administración de justicia; pero no creo que sea el hecho total, ni siquiera el más importante, sino que es una situación adicional, pero se ha incrementado la conflictividad laboral en los juicios del trabajo por situaciones de orden económico y social en este país. Por la crisis”.

2. CRITERIO DE UN ABOGADO EN EJERCICIO PROFESIONAL DEDICADO AL AREA LABORAL.

Dr. Teodoro González Argudo, catedrático de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal y abogado dedicado al campo laboral.

A las 17 h 15 del día jueves, 28 de Septiembre del 2006, se realizó la entrevista en su oficina. El Dr. González respondió al siguiente cuestionario de preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión personal respecto del Procedimiento Oral Laboral en los juicios individuales del trabajo?

“El procedimiento Oral que se implantó hace dos años aproximadamente, es innovador, considerando que a nivel de Latinoamérica e Ibero América se está implementando; en otros países como el Uruguay, Venezuela, México ya han establecido esta forma de tramitar los procesos. Personalmente opino que es muy positivo en nuestro país, sobretodo considerando la lenta administración de justicia; no tanto por los términos establecidos, sino realmente en la forma como se tramitaban y como se acumularon los procesos en la vía Verbal Sumaria. En conclusión estimo y el balance es positivo, con el procedimiento oral, el poco tiempo que está vigente; desde luego habrá que reformar muchas disposiciones, fundamentalmente es necesario, un Código de Procedimiento Laboral o introducir reformas, porque una cosa es tramitar por la vía oral y otra cosa es ejecutar la sentencia con las normas de lo Procesal Civil”.

2. ¿Cree Usted que se está cumpliendo con los principios Constitucionales de celeridad, publicidad, y concentración?

“Creo que si analizamos cada uno de ellos, el principio de publicidad, si; no es nuevo, se ha venido cumpliendo; no son procesos que se van a tramitar con reserva, todos pueden apreciar.

En cuanto a la celeridad, está dejando mucho que desear, no es por el trámite, sino por la acumulación de procesos, los Juzgados están teniendo muchos problemas; para citar un ejemplo, Yo estoy defendiendo en estos días 20 a 30 procesos de una misma empresa, demandando a un mismo empleador; esto hace que no se cumpla este principio fundamental constitucional.

En lo que se refiere a la intermediación, esto es positivo porque el Juez interviene directamente, palpa, vive, esta situación.

En cuanto al de concentración, yo diría también al de contradicción de las pruebas, agregándole, tiene un balance positivo”.

3. ¿En la práctica se hace efectiva la conciliación en las audiencias?

“Con la división del proceso en dos grandes etapas, la primera la de Audiencia de Conciliación, pre-contestación a la demanda y formulación de pruebas, en la segunda etapa, que es la de Audiencia Definitiva, en la practica si se aplica este principio para buscar el advenimiento entre las partes; porque los Jueces intervienen directamente, buscando solución, llaman a los litigantes a que lleguen a un acuerdo; tanto más que existe una disposición, una reforma en el sentido que el Juez no prevarica al hacer planteamientos para obtener una solución. Esto se lo esta haciendo bien, inclusive cuando se va a dar inicio a la Audiencia Definitiva, el Juez también hace un llamado a las partes para que busquen una solución y si revisamos las estadísticas, un buen porcentaje de juicios concluyen en la Audiencia de Conciliación”.

4. ¿La oralidad está agilitando la tramitación de los juicios o el tiempo de duración de los mismos es igual al trámite verbal sumario que se aplicó anteriormente?

“Si aplicamos contablemente los términos, el juicio verbal sumario debió ser mucho más ágil; porque si revisamos las normas que regulan este procedimiento, citación, luego viene la Audiencia de Conciliación, inmediata, un tiempo no menos de dos días ni más de ocho, luego de haberse citado, un periodo de prueba de seis días e inmediatamente la sentencia; pero lamentablemente estos términos jamás se cumplieron y además, teniendo una pequeña experiencia, fui Juez del Trabajo por ocho años, no se cumplieron estos términos, no porque no se haya querido, sino porque el sistema procesal se presta para que los procesos se vuelvan engorrosos, fundamentalmente para dilatar los mismos. En la forma como se establece en el juicio verbal sumario, la practica y evacuación de las pruebas por citar algunos, la confesión judicial, las inspecciones judiciales, los informes periciales y luego las impugnaciones; alargaban indefinidamente un proceso que duraba ocho, diez meses, un año o algo más en primera instancia; cuando ahora los términos son determinantes, una vez que se calificó la demanda; se tiene un término de cinco días para citar, luego uno de veinte días para la Audiencia Preliminar y luego de esto, veinte días para la Audiencia Definitiva y en diez días se instala la sentencia.

Cumpliendo con estos términos, el proceso encontramos que concluye en un corto periodo; pero lamentablemente en la práctica, inclusive estos no se están cumpliendo, pero no refiriéndome a los términos establecidos en el Código Laboral, sino al momento de convocar a la primera audiencia, coincide que en el mismo Juzgados se han fijado audiencias con una diferencia de quince, veinte minutos o una hora y una audiencia no dura ese tiempo, sino un mayor y al cruzarse, entre comillas, estas diligencias, hacen que se vayan dilatando los procesos”.

5. ¿Cuál es el tiempo que Usted considera se da por terminado un juicio?

“En el procedimiento oral, si consideramos los términos como está establecido en la ley, entendemos que en primera instancia durará de dos meses y medio a tres meses; en segunda instancia debería durar el tiempo de veinte días, pero en la práctica no sucede, y en casación según lo que

establece la Ley de Casación; se van cuatro o cinco meses. Sumando esto, encontramos que en las dos instancias y si hacemos uso del recurso de casación debería durar hasta un año”.

6. ¿La oralidad le ha obligado a capacitarse para acudir a las audiencias con los conocimientos apropiados?

“El abogado debe estar capacitándose permanentemente en todo proceso y en su ejercicio profesional. El ejercicio profesional del abogado es un estudio permanente, porque abogado que no estudia, cada vez es menos abogado; pero en el presente caso, necesariamente se tiene que estar preparado, debe estudiar, analizar y fundamentalmente llevar pruebas conforme establece la ley en las etapas correspondientes. Abogado que no se prepara en estos juicios, lamentablemente fracasará”.

CONCLUSIONES

1.- Aunque la reforma laboral fue un avance en cuanto a la obtención de un procedimiento propio para la tramitación de los juicios del trabajo, y siendo los Códigos Civil y de Procedimiento Civil, ley supletoria; se siente la ausencia de un Código Laboral Adjetivo para la sustanciación de los juicios.

2.- La celeridad, debe considerarse como el Principio Constitucional base que gobierna los procesos laborales, con un tiempo de noventa días en los que se puede dar por concluidos los juicios, aplicando correctamente los términos, sin incurrir en los errores que se cometían con el inadecuado procedimiento Verbal Sumario que se venía aplicando.

3.- La Ley, al establecer en el Código del Trabajo la conciliación en las etapas del juicio, tiene como objetivo, evitar crear discordias entre las partes litigantes, buscando que el Juez agote todos los medios a su alcance y preservar la paz y el bien común entre los trabajadores y empleadores, considerados como el engranaje de la actividad económica en un país.

4.- Siendo indispensable que predomine el lenguaje oral en el transcurso de las diferentes audiencias que se desarrollan a lo largo del proceso, las partes exponen de forma directa, ante el Juez, sus fundamentos y alegaciones, permitiendo lograr apreciar de mejor manera las pruebas para llegar a la verdad.

5.- Al estar la Justicia en manos del Estado, y siendo éste, el encargado de velar por la armonía social, es obligación del mismo proveer de la infraestructura y materiales necesarios para que se de cumplimiento a lo previsto en la Ley Reformatoria al Código Laboral.

6.- La Oralidad es un avance efectivo en materia procesal laboral, que debe ser en la práctica pulida cada día, para obtener una verdadera administración de justicia que de seguridad jurídica a todos los que acudimos al Órgano Jurisdiccional a reclamar la restitución por la violación de un derecho.

ANEXOS

**DATOS COMPARATIVOS REALIZADOS EN EL JUZGADO PRIMERO
DE TRABAJO DEL AZUAY**

TRAMITE VERBAL SUMARIO		
DESDE JULIO DEL 2002 HASTA JUNIO DEL 2004		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2002	79	113
2003	232	335
2004	100	172
TOTAL	511	620
TRAMITE ORAL LABORAL		
DESDE JULIO DEL 2004 HASTA JUNIO DEL 2006		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2004	124	74
2005	305	270
2006	214	225
TOTAL	643	569

**DATOS COMPARATIVOS REALIZADOS EN EL JUZGADO SEGUNDO
DE TRABAJO DEL AZUAY**

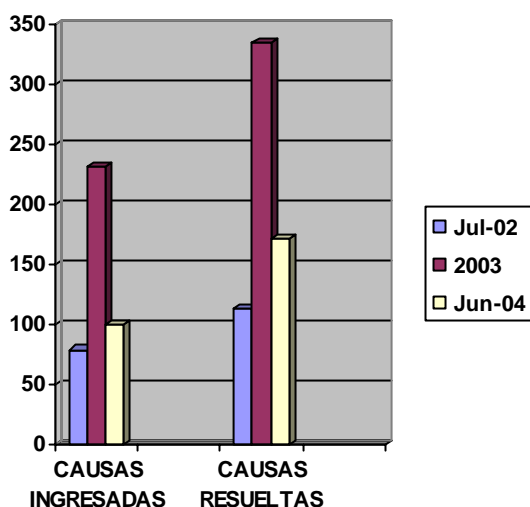
TRAMITE VERBAL SUMARIO		
DESDE JULIO DEL 2002 HASTA JUNIO DEL 2004		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2002	80	129
2003	239	238
2004	98	217
TOTAL	317	584
TRAMITE ORAL LABORAL		
DESDE JULIO DEL 2004 HASTA JUNIO DEL 2006		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2004	122	95
2005	294	296
2006	215	239
TOTAL	631	630

TOTAL DE DATOS RECOPIADOS EN LOS DOS JUZGADOS DE TRABAJO DEL AZUAY

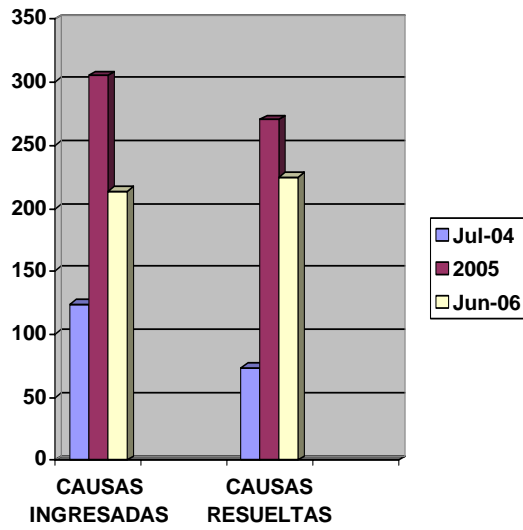
TRAMITE VERBAL SUMARIO		
DESDE JULIO DEL 2002 HASTA JUNIO 2004		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2002	159	242
2003	471	573
2004	198	389
TOTAL	828	1204
TRAMITE ORAL LABORAL		
DESDE JULIO DEL 2004 HASTA JUNIO DEL 2006		
AÑO	CAUSAS INGRESADAS	CAUSAS RESUELTAS
2004	246	169
2005	599	566
2006	429	464
TOTAL	1274	1199

GRAFICO ESTADISTICO DEL JUZGADO PRIMERO DE TRABAJO DEL AZUAY

**TRAMITE VERBAL SUMARIO
JULIO 2002 – JUNIO 2004**

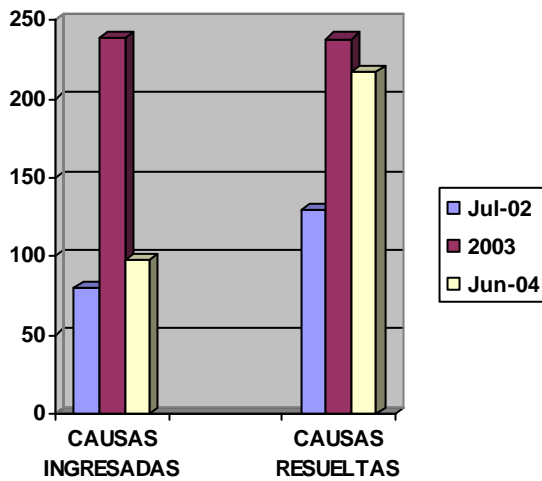


**TRAMITE ORAL LABORAL
JULIO 2004 – JUNIO 2006**

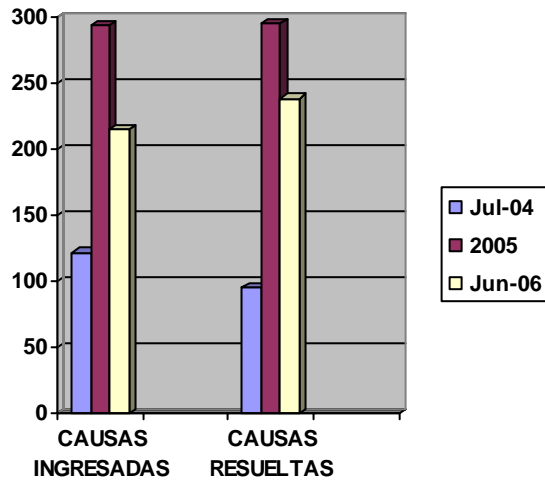


**GRAFICO ESTADISTICO DEL JUZGADO SEGUNDO DE TRABAJO
DEL AZUAY**

**TRAMITE VERBAL SUMARIO
JULIO 2002 – JUNIO 2004**

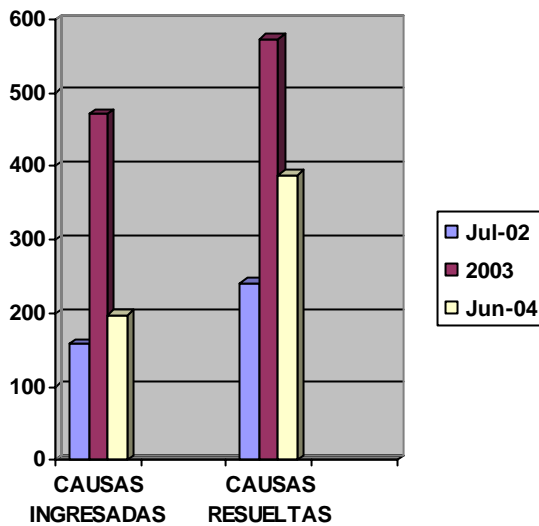


**TRAMITE ORAL LABORAL
JULIO 2004 – JUNIO 2006**

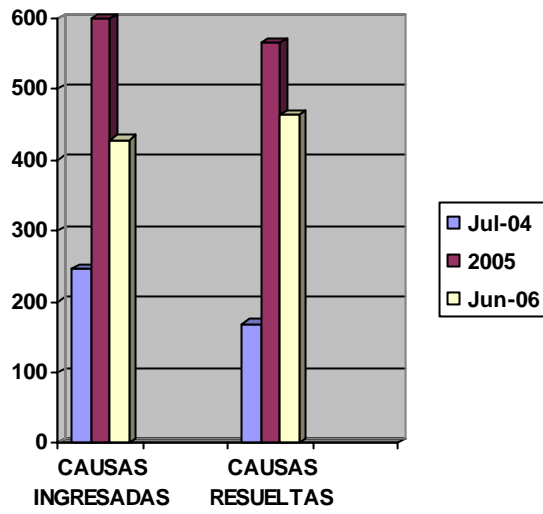


**GRAFICO ESTADISTICO DE LOS DOS JUZGADOS DE TRABAJO DEL
AZUAY**

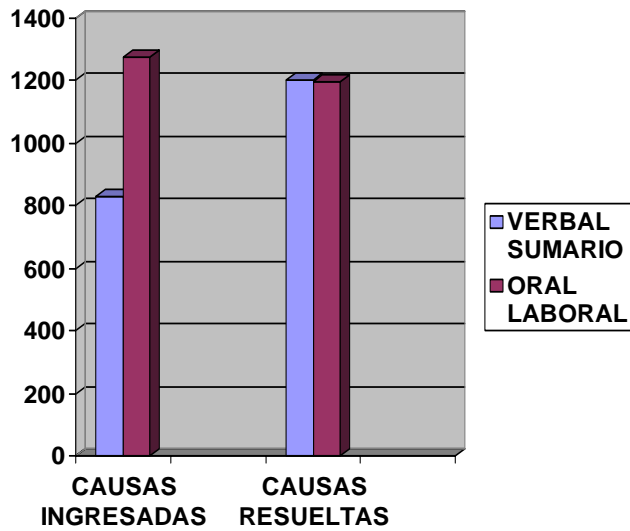
**TRAMITE VERBAL SUMARIO
JULIO 2002 – JUNIO 2004**



**TRAMITE ORAL LABORAL
JULIO 2004 – JUNIO 2006**



DATOS TOTALES DESDE JULIO DEL 2002 HASTA JUNIO DEL 2006



BIBLIOGRAFÍA

1. ALBÁN, Fernando, “Teoría y Práctica de los Juicios Individuales de Trabajo”, Arte Español, Quito, Ecuador, 1996.
2. ALSINA, H., “Tratado de Derecho Procesal Civil y Comercial”, Tomo I, Editorial E.D.I.A.R.
3. COUTURE, J. Eduardo, “Fundamentos del Derecho Procesal Civil”, Tercera Edición, Aniceto López Editor, Buenos Aires, Argentina.
4. FERNÁNDEZ, R., “Código de Procedimiento de la Capital comentado”, Segunda Edición, 1944.
5. OCHOA, Guillermo, “La Oralidad en los Juicios del Trabajo”, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Primera Edición, Cuenca, Ecuador, 2004.
6. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios del Trabajo”, Editoriales Legales S.A., Segunda Edición, Quito, Ecuador.
7. PIEDRA IGLESIAS, Olmedo, “Apuntes de Derecho Procesal Civil” del quinto año de Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay, 2005.
8. ROMERO GALARZA, Amado, “El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano”, Editado en Imprenta Peñaloza, Primera Edición, Machala, El Oro, Enero de 2004.
9. VÁZQUEZ LÓPEZ, Jorge, “Derecho Laboral Ecuatoriano – Derecho Individual”, Editora Jurídica Cevallos, Primera Edición, Quito, Ecuador, Octubre de 2004.

11. CABANELLAS, Guillermo, “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”, 27ª Edición, Revisada, actualizada y ampliada por Luís Alcalá - Zamora y Castillo, Editorial Heliasta.
12. CODIGO CIVIL, Suplemento del Registro Oficial No 104 de 20 de Noviembre de 1970, Actualizado a agosto de 2006, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador.
13. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Suplemento Registro Oficial No 687 de 18 de Mayo de 1987, Actualizado a marzo de 2006, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador.
14. CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No 162 de 29 de Septiembre de 1997, Actualizado a 2 de enero de 2006, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador.
15. CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial No 1 de 11 de Agosto de 1998, Actualizada a mayo de 2003, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, Ecuador.
16. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomos I, II, III, IV, VI, VII, XI, XXIII, XXIV, XV, Buenos Aires, Argentina 1957.
17. LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL, Registro Oficial No 636 de 11 de Septiembre de 1974, Quito, Ecuador.
18. LEY REFORMATORIA AL CODIGO TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES, Registro Oficial No 146 de 13 de Agosto de 2003, Quito, Ecuador.

