

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK

FACULTAD DE DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL DOCTORADO EN DERECHO

**“EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y SU
APLICACIÓN EN EL SISTEMA PROCESAL ECUATORIANO”**

GUILLERMO CÓRDOVA

QUITO, JULIO 2007

RESUMEN

El objeto del presente estudio ha sido el determinar si la reforma al Código del Trabajo promulgada en el Registro Oficial número 146 del 13 de agosto de 2003, a través de la cual se introduce el Procedimiento Oral como medio para la solución de las controversias laborales; ha sido un paso idóneo por parte del legislador ecuatoriano.

Para dicho efecto se ha tomado como punto de partida al procedimiento entendiendo al mismo como el orden y método destinado a investigar si se dan los requisitos de existencia de la pretensión de tutela jurídica, una vez entendido el procedimiento, se ha desenmarañado las ventajas y desventajas del procedimiento escrito y de igual forma se ha procedido con el procedimiento oral desde la perspectiva de la Teoría General del Proceso.

Una vez analizadas las características de cada sistema dentro del ámbito teórico, se realizó un estudio pormenorizado del procedimiento Verbal Sumerio sistema utilizado anteriormente en el Ecuador y del actual Procedimiento Oral, concluyendo que la introducción de un proceso oral, desarrollado mediante audiencias donde priman los principios de inmediación, concentración, celeridad, son un avance definitivo dentro de la correcta administración de justicia del Ecuador.

Respecto de la aplicación del sistema oral es recomendable que se corrija aspectos prácticos, como la lucha contra saturación de los juzgados de trabajo y que se busque unificar criterios en la aplicación de la norma a lo largo de los diferentes distritos donde operan dichos juzgados.

ABSTRACS

The purpose of this research is to determine if the amendments performed to the Labor Code published in the Official Gazette No. 146 from August 13, 003 by which Oral procedure has been introduced as a way of solving conflicts; has been a suitable step from the Ecuadorian legislators.

For such analysis the first matter to be taken in account is the procedure itself, which is understood as the order and method destined to verify if the requirements of existence of a claim from the judicial protection have been complied. Once the procedure has been understood, the advantages and disadvantages of the written process have been unblocked, which has also happened to the oral procedure from the General Theory of the Process.

Once that the characteristics of every system have been analyzed within the theoretic perspective, a detailed analysis of the hearing procedure previously used in Ecuador and of the Oral procedure now a days used, has been performed. From that analysis we can conclude that the introduction of the oral procedure in our country by means of hearings, including primarily immediacy, concentration, and celerity are definitely a positive and correct advance in the justice administration of Ecuador.

Within the application of the oral system it would be recommended that some practical matters get corrected, such as the existent saturation in the labor courts and the unification of criteria regarding the application of legislation in the different districts where the courts operate.

- [Introducción](#)

CAPÍTULO I

CONFRONTACIÓN DEL SISTEMA ESCRITO Y EL SISTEMA ORAL

1.	El Proceso y el procedimiento	4
1.1	Nociones de Proceso	4
1.2	El Proceso.	5
1.3	El Procedimiento.	7
1.4	Diferencia entre Proceso y Procedimiento.	8
2.	El Derecho Procesal Aplicado al Ámbito Laboral	9
2.1	Naturaleza Especial del Proceso en Materia Laboral	9
2.2	Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo	10
2.2.1	Principio de irrenunciabilidad de Derechos	11
2.2.2	Indubio Pro Operario	13
2.2.3	Jurisdicción Privativa	14
2.2.4	Equidad	15
2.2.5	Principio de Gratuidad.	16
2.3.	El Procedimiento Escrito Dentro de la Teoría General del Proceso	16
2.3.1	Puntos en que se sustenta el Proceso Escrito	17
2.3.2	Desventajas del Proceso Escrito	18
2.4	El Procedimiento Oral	20
2.4.1	Nociones Preliminares	20
2.4.2	Características de la Oralidad	20
2.4.3	Principios en los cuales se basa la Oralidad	21
2.4.3.1	Principio de Inmediación	21
2.4.3.2	Principio de Concentración	22
2.4.3.3	Principio de Celeridad	23
2.4.3.4	Principio de Publicidad	24
2.4.3.5	Principio de Contradicción	25
2.4.3.6	Principio Dispositivo	25
2.4.3.7	Principio de Adquisición Procesal	26
2.4.3.8	Principio de Libre Convicción	26
2.4.4	El Sistema Oral como medio de Agilización de la Justicia	27

CAPITULO II

EL PROCEDIMIENTO APLICADO EN EL ECUADOR PREVIA LA REFORMA DEL 2003.

1.	Procedimiento Verbal Sumario	29
1.1.	Antecedentes Históricos del Juicio Verbal Sumario	29
2.	Asuntos Sometidos al Procedimiento Verbal Sumario	33
3.	Aplicación del Juicio Verbal Sumario en las Controversias Laborales	36
4.	Objeto del Juicio Verbal Sumario	37
5.	Desarrollo del Juicio Verbal Sumario	38

6.	Connotaciones del Juicio Verbal Sumario	44
6.1	La Demanda	45
6.2	El Actor no Puede Reformar la Demanda.	45
6.3	El Demandado no Puede Reformar su Contestación.	45
6.4	El Demandado no podrá Reconvénir al Actor	46
6.5	Diferimiento de la Audiencia de Conciliación	46
6.6.	Los Incidentes	47
6.7	Recursos	47

CAPÍTULO III

APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORAL EN ECUADOR.

1.	Principios Constitucionales que Sustentan la Oralidad	49
2.	Nacimiento del Sistema Oral en Materia Laboral en el Ecuador	52
3.	Ámbito de Aplicación del Sistema Oral en Materia Laboral	57
3.1	Controversia Individual del Trabajo	58
4.	Procedimiento Oral en Materia Laboral Análisis Procesal	60
4.1	Ejercicio de la Acción	61
4.2	Jurisdicción y Competencia	63
4.2.1	Relación que existe entre la Jurisdicción y la Competencia	64
4.2.2	Normas legales respecto a la Jurisdicción y Competencia	64
4.2.2.1	Norma Constitucional	64
4.2.2.2	Normas Generales respecto a la Jurisdicción y Competencia	65
4.2.3	Jurisdicción y Competencia en Materia Laboral	67
4.3	Desarrollo Práctico Procesal del Procedimiento Oral en Materia Laboral	69.
4.3.1	La Demanda	69
4.3.1.1	Efectos de la Demanda	70
4.3.1.1.1	Inicio del Proceso	71
4.3.1.1.2	Prevención en el Conocimiento de la Causa	71
4.3.1.1.3	Determinación de los Puntos sobre los cuales se va a Desarrollar la controversia.	72
4.3.1.2	Forma de la Demanda	72
4.3.1.3	Requisitos de la Demanda	73
4.3.1.3.1	Designación del Juez ante quien se la Propone	74
4.3.1.3.2	Nombres Completos, Estado Civil, Edad, Profesión del Actor y Nombres Completos del Demandado	77
4.3.1.3.3	Fundamentos de Hecho y de Derecho	78
4.3.1.3.4	Cosa, Cantidad o Hecho que se Exige	79
4.3.1.3.5	La Cuantía	81
4.3.1.3.6	Trámite	82
4.3.1.3.7	La Designación del Lugar donde debe Citarse al Demandado	82
4.3.1.3.8	Lugar donde Debe Notificarse al Actor	82
4.3.1.3.9	Los demás Requisitos del Ley	83
4.3.2	Acumulación de Acciones	87

4.3.3.	Calificación de la Demanda	88
4.3.4	Citación al Demandado	90
4.3.4.1	Formas de Citación	92
4.3.4.1.1	Citación en Persona	93
4.3.4.1.2	Citación Por Boletas	94
4.3.4.1.3	Citación Por La Prensa	96
4.3.4.2	Casos Especiales de Citación	98
4.3.4.2.1	Citación a Entidades Estatales	98
4.3.4.2.2.	Citación a Agentes Diplomáticos	101
4.3.4.2.3	Citación a los Herederos del Litigante Fallecido	102
4.3.4.2.4	Citación a Comunidades Indígenas	102
4.3.5	Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas	103
4.3.5.1	La Conciliación	104
4.3.5.2	Comparecencia de las Partes	106
4.3.5.3	Reconocimiento de Haberes Pendientes	109
4.3.5.4	Contestación a la Demanda	113
4.3.5.4.1	Las Excepciones	114
4.3.5.4.2	Trascendencia de la Contestación a la Demanda	115
4.3.5.5	La Reconvención Conexa	116
4.3.5.6	Prueba	118
4.3.5.6.1	Teoría de la Carga a Prueba	118
4.3.5.6.2	Excepción en Materia Laboral	120
4.3.5.6.3	Formulación de Pruebas	122
4.3.5.6.4	Medios de Prueba Aplicables en Materia Laboral	124
4.3.5.6.5	Desarrollo de la Prueba dentro del Procedimiento Oral	125
4.3.5.7	Análisis de los Medios de Prueba más Empleados en materia Procesal	126
4.3.5.7.1	La Confesión Judicial	126
4.3.5.7.1.1	Aplicación de la Confesión Judicial en el Ámbito Procesal Laboral	129
4.3.5.7.2	La Declaración de Testigos	131
4.3.5.7.2.1	Falta de Edad	133
4.3.5.7.2.2	Falta de Conocimiento	133
4.3.5.7.2.3	Falta de Probidad	133
4.3.5.7.2.4	Falta de Imparcialidad	134
4.3.5.7.2.5	Aplicación al Sistema Oral	135
4.3.5.7.3	El Juramento Deferido	136
4.3.5.7.4	Prueba Documental	137
4.3.5.7.4.1	Instrumentos Públicos	138
4.3.5.7.4.2	Los Instrumentos Privados	141
4.3.5.7.4.3	Formas de Incorporar Instrumentos Públicos y Privados al Proceso	142
4.3.5.7.4.3.1	Dentro de la Audiencia Preliminar	143
4.3.5.7.4.3.2	Exhibición de Documentos	143
4.3.5.7.4.3.3	Dentro de la Audiencia Definitiva	145
4.3.5.7.5	Reconocimiento de Firmas y Rúbricas	145
4.3.5.7.6	Inspección Judicial	147

4.3.5.7.7	Peritos	149
4.3.5.7.8	Los Intérpretes	150
4.3.5.8.	Rebeldía	151
4.3.5.9	Diferimiento de Audiencia Preliminar	152
4.3.5.10	Señalamiento de Audiencia Definitiva	152
4.3.6	Audiencia Definitiva	152
4.3.6.1	Inasistencia a la Audiencia Definitiva	155
4.3.6.2	Suspensión y/o Postergación de la Audiencia Preliminar o Definitiva	156
4.3.6.3	Actas de Audiencia	156
4.3.7	La Sentencia	158
4.3.7.1	Breve Análisis	158
4.3.7.2	La Sentencia dentro del Juicio Oral en Materia Laboral	162
4.3.7.3	Ampliación y Aclaración	163
4.3.7.4	Error de Cálculo	165
4.3.7.5	Medidas Precautelatorias	165
4.3.8	Los Recursos	166
4.3.8.1	El Recurso de Apelación	166
4.3.8.2	El Recurso de Apelación en Materia Laboral, Casos en que Procede	167
4.3.8.3	Trámite del Recurso de Apelación	169
4.3.8.4	El Recurso de Hecho	170
4.3.8.5	La Consulta	171
4.3.8.6	Recurso de Casación	172
4.3.9	Ejecución de la Sentencia	173

CAPITULO IV

- Conclusiones y Recomendaciones

INTRODUCCIÓN

El Congreso Nacional de la República del Ecuador dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 194 de la Constitución Política de la República del Ecuador, norma que determina que la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral; dictó la Ley No. 13 - 2003, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, a través de la cual abre la puerta a la aplicación del sistema oral en las controversias individuales de trabajo.

A través de la reforma legal del 13 de agosto de 2003, no solo se implementó un nuevo sistema de sustanciación de juicios, adicionalmente se dio el primer paso a lo que podríamos llamar la creación de un derecho procesal laboral, debido a que en la actualidad se dejó de lado la aplicación de las normas del juicio verbal sumario, creadas para sustanciación de ciertos juicios civiles en el marco del procesalismo civil, para proceder a crear un sistema específico y único para controversias laborales.

Sistema Oral que como lo declara el considerando cuarto de la reforma legal de Agosto de 2003, fue integrado a nuestro Código del Trabajo con la intención de dar *“un paso hacia la consecución de la obligación estatal de procurar una administración de justicia que se caracterice por la certeza y celeridad”*, obligación que en materia laboral se debe ver plasmada en la existencia de un camino idóneo para hacer efectivos los irrenunciables derechos del trabajador.

Al cabo de más de dos años de la aplicación de este sistema es necesario partir de los fines para los cuales fue concebido, con la intención de poder determinar si su aplicación a contribuido o no a volver efectiva la intención del Legislador, analizando los principios en los que se basa, su estructura procesal, la aplicación practica que se le ha dado a través de los operadores de la justicia, confrontada con el sistema escrito anteriormente existente que se veía plasmado en el proceso verbal sumario, sin olvidar los tintes especiales y únicos que tiene el Derecho del Trabajo por tener como punto de partida al Derecho Social.

En tal sentido a través del presente estudio analizaremos al procedimiento oral y al procedimiento verbal sumario, con la finalidad de confrontarlos analíticamente y de esta forma poder concluir si la promulgación en el Registro Oficial de la Ley No. 13 – 2003 fue un avance legislativo en el Ecuador o no.

Como segundo punto nos inmiscuiremos de forma pormenorizada en las normas agregadas por la Ley No. 13, a nuestro Código del Trabajo con la finalidad de entender a cabalidad el sistema procesal que se está aplicando en materia laboral y de esta forma encontrar sus virtudes y puntos a mejorar; tomando como un elemento de estudio más, al criterio con el cual se está aplicando este sistema por parte de los operadores de la justicia ecuatoriana.

Es preciso tomar en cuenta que en materia de análisis y más aún jurídico, no existen verdades absolutas, por lo cual como es lógico a lo largo del presente trabajo es muy

probable que se encuentren puntos en los cuales existan observaciones u opiniones contrarias a la aplicación de la norma jurídica e incluso a la misma.

Con la única finalidad de contribuir al desarrollo procesal del Derecho del Trabajo, terminaré el presente estudio emitiendo las recomendaciones del caso.

EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y SU APLICACIÓN EN EL SISTEMA PROCESAL ECUATORIANO.

CAPITULO I

CONFRONTACIÓN DEL SISTEMA ESCRITO Y EL SISTEMA ORAL

1. EL PROCESO Y EL PROCEDIMIENTO

1.1 NOCIONES DE PROCESO:

En todo supuesto de violación de un derecho debe recurrirse a la protección del estado quien actúa por medio de sus órganos jurisdiccionales.

Desde que esa protección se invoca por la interposición de la demanda, hasta que el Juez acepta o la niega en sentencia, media una serie de actos llamados de procedimiento cuyo conjunto de pasos toma el nombre de proceso.

El término proceso es amplio, porque comprende todos los actos que realizan las partes y el Juez, cualquiera sea la causa que lo origine, en tanto que juicio supone una controversia, es decir una especie dentro de su género.

Así por ejemplo Alsina sostiene: *“por medio de la demanda el actor afirma la existencia de un hecho constitutivo, impeditivo o extintivo de un derecho luego aportará al tribunal la prueba del mismo para justificar su pretensión; el demandado por su parte tiene que oponer sus*

excepciones. El juez es quien provee por medio de su actuación las peticiones de las partes litigantes, interviene en el diligenciamiento de las pruebas ofrecidas; clausurando el debate pronuncia su sentencia. Pero ni las partes ni el juez proceden arbitrariamente, ni sus actos son independientes sino que están condicionados entre si y regulados por normas legales¹”.

1.2 EL PROCESO:

La palabra proceso deriva de *procedere* que significa en una de sus acepciones avanzar, camino a seguir, trayectoria a recorrer hacia un fin propuesto o determinado.

En su significación jurídica consiste en el fenómeno o estado dinámico producido para obtener la aplicación de la ley a un caso concreto y particular. Esta constituido por un conjunto de actividades o actos ordenados y consecutivos que realizan los sujetos que en él intervienen, con la finalidad que se ha señalado².

Méndez Pidal define al proceso de la siguiente forma “*Se trata de la coordinada sucesión de actos jurídicos derivados del ejercicio de un acto procesal y que tiene por objeto obtener una decisión de índole jurisdiccional³”.*

¹ Alsina, Hugo Derecho Procesal General. México: Heliasta, 2001, p. 152.

² Enciclopedia Jurídica Omeba., Buenos Aires, 1992, Tomo XXIII, pág. 291-292

³ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Cabanellas Guillermo, Buenos Aires, 1994, Pág., 436

Carnelluti determina que proceso es *“El conjunto de todos los actos que se realizan para la solución de un litigio⁴”*

Por su parte Chiovenda define al proceso como *“el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley, por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria⁵”*

El proceso es un instrumento que la ley pone en manos del juez para la actuación del derecho sustantivo es por esta razón que el juez tiene amplias facultades con la finalidad de averiguar la verdad formal y conferirle la dirección que considere pertinente al mismo, para evitar que la mala fe o la negligencia de las partes puedan llevarlo a una solución injusta. El fin del proceso puede inducirse considerando la actuación del juez y de las partes en el mismo. El juez desarrolla una función pública y ésta procura el restablecimiento del orden jurídico mediante la actuación de la ley.

Chiovenda (1931) citado por Alsina⁶ señala que el proceso tiene por objeto la protección del derecho subjetivo mediante la actuación del derecho objetivo y en su regulación debe tenerse en cuenta, tanto el interés privado de los litigantes como el interés público en el mantenimiento del orden jurídico.

⁴ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Cabanellas Guillermo, Buenos Aires, 1994, Pág., 436

⁵ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Cabanellas Guillermo, Buenos Aires, 1994, Pág., 436

⁶ Alsina, Hugo Derecho Procesal General. México: Heliasta, 2001. Cit. P. 153 PAG. 1,2

Podemos entender que el proceso es el conjunto de actos previamente establecidos por la ley, que se desarrollan de forma ordenada y progresiva dentro de una contienda legal, a partir de que una de las partes procesales hace efectivo su derecho de acción, hasta el momento en que el juzgador aplica la ley positiva, emitiendo y ejecutando la resolución definitiva dentro de la contienda legal.

Por lo tanto es sumamente claro que el proceso es la herramienta indispensable de todos los órganos de la administración de justicia, ya que es éste el medio que le permite al juzgador aplicar la ley.

1.3 EL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con Cabanellas el procedimiento, es el modo de tramitar las actuaciones judiciales o administrativas, el procedimiento es el conjunto de actos, diligencias y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso.

Cuche por su parte define al procedimiento como el conjunto de formalidades que deben ser observadas por los justiciables con respecto de ellos, cuando se dirigen a las jurisdicciones para obtener, la comprobación, el respeto del derecho preexistente y desconocido y/o violado, o el reconocimiento en su provecho de un derecho nuevo⁷.

⁷ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Cabanellas Guillermo, Buenos Aires, 1994, Pág., 434

El procedimiento es el orden y método destinado a investigar si se dan los requisitos de existencia de la pretensión de tutela jurídica⁸.

Por lo tanto podemos definir al procedimiento como los pasos o ritos legales en los cuales debe estar enmarcado o cumplir el proceso, de tal forma que una vez cumplidos los mismos el juez tenga claro, el objeto de la controversia, como las actuaciones que se han dado por parte de los sujetos procesales y de esta forma éste pueda determinar la procedencia o improcedencia de los petitorios planteados por el actor.

1.4 DIFERENCIA ENTRE PROCESO Y PROCEDIMIENTO

Carneluti al referirse a la problemática existente entre proceso y procedimiento textualmente dice *“Una exigencia imprescindible para el estudio del Procedimiento, que se resuelve, como casi siempre, en una exigencia terminológica, me induce a aclarar y observar con el mayor rigor posible la distinción entre la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio, y el orden y la sucesión de su realización; el primero de estos conceptos se denota con la palabra proceso; el segundo con la palabra procedimiento...²”*

De acuerdo a estos preceptos la diferencia entre procedimiento y proceso, la podemos encontrar básicamente en que los actos que se desarrollan dentro de

⁸ Enciclopedia Jurídica Omeba., Buenos Aires, 1992, Tomo XXIII, pág. 266.

⁹ Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Cabanellas Guillermo, Buenos Aires, 1994, Pág., 434

litigio son el proceso, mientras que el como deben irse desarrollando estos actos es el procedimiento.

En tal sentido encontramos que el proceso es la composición de los diferentes actos procesales que se desarrollan dentro de una controversia judicial, mientras que dentro del procedimiento se encuentran los lineamientos que determinan el orden de como deben realizarse los actos que van a formar parte del proceso.

Una vez que tenemos clara la diferencia existente entre proceso y procedimiento vamos a enfatizar nuestro estudio en el procedimiento, es decir el camino predeterminado por la ley a través del cual debemos llevar nuestros actos procesales, con la finalidad de entregar al juzgador los elementos suficientes para que el mismo acepte o rechace a las pretensiones plasmadas por el actor dentro de la controversia judicial.

2. EL DERECHO PROCESAL APLICADO AL ÁMBITO LABORAL

2.1 NATURALEZA ESPECIAL DEL PROCESO EN MATERIA LABORAL

El proceso en materia laboral debe tener ciertas particularidades que lo individualizan, debido a que las normas adjetivas comunes, no pueden inobservar la legislación laboral sustantiva, pues la norma procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.

El derecho laboral es un derecho especial, diferente al derecho común ya que contiene normas que solo rigen para determinados grupos de personas, con principios especiales, no usuales en el derecho común, ya que al existir un carácter protector y tutelar para una de las partes, lo ubica en un rango diferente y excepcional. Lo que le permite dirigirse según sus propias normas e instituciones, resolver todas sus diferencias o problemas en base a sus propias disposiciones y recurrir a autoridades especializadas con procedimientos singulares.

Reiteramos entonces que el derecho laboral es un ordenamiento especial en el que priman criterios de protección por tratarse de intereses de grupos sociales vulnerables como los trabajadores, el procedimiento para resolver sus controversias debe respetar y robustecer dichos principios.

2.2 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El estado tiene que proteger a la clase trabajadora con la finalidad de exigir el cumplimiento de las obligaciones del empleador y para el efecto dicta normas en el campo laboral a fin de regular de una manera más justa y equitativa las relaciones de trabajo.

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el crear otras desigualdades, lo señala Coutre (1948), así lo que busca el derecho laboral es que se eviten durante el desarrollo de relaciones de trabajo y la tramitación de los juicios condiciones de desigualdad, lo cual puede degenerar en circunstancias injustas para el trabajador, por lo cual la constitución Política y el Código del Trabajo instituyen ciertas premisas o principios generales al que deben estar sujetos trabajador y empleador incluso contra su propia voluntad de los cuales podemos citar como principales las siguientes:

2.2.1 PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS:

Los derechos que nacen de normas que favorecen al trabajador, se los otorga como derechos irrenunciables, es decir que no se los puede disminuir, originando la nulidad de cualquier acuerdo y convenio adoptado con violación a la ley. Según lo manifiesta Pla¹⁰, la noción de irrenunciabilidad puede manifestarse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en sentido propio.

Este principio se encuentra establecido en el artículo 4 de nuestro Código del Trabajo que textualmente establece: *“Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”*.

¹⁰ Plá Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1978. p. 67.

Este principio como claramente está establecido en la ley prohíbe de forma irrestricta el hecho de que los trabajadores contractualmente o a través de cualquier otra forma de acuerdo de voluntades renuncien a sus derechos consagrados en el Código del Trabajo, al punto de que cualquier estipulación que vaya en tal sentido sea nula.

Sobre la intangibilidad podemos afirmar que este principio, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley. El Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, que éstos no sean disminuidos, desconocidos o tocados; y además está conminado a adoptar medidas adecuadas para ampliar y mejorar estos derechos, no para menoscabarlos¹¹.

Entre otras normas consagradas en el Código del Trabajo encontramos el artículo 5 del Código del Trabajo que textualmente dice: *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*.

De lo cual fácilmente podemos inducir que definitivamente el criterio del legislador fue claro al buscar igualar la situación del trabajador frente al empleador, a establecer este tipo de normas que definitivamente buscan proteger

¹¹ Vásquez Jorge Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Librería Jurídica Cevallos. 2004. p. 59-60

a la parte más débil de la relación procesal, aplicándose el precepto de igualdad por compensación en materia laboral, criterio que no existe en materia civil.

2.2.2. IN DUBIO PRO OPERARIO

El principio *in dubio pro operario* consagrado dentro de las Disposiciones Fundamentales de Nuestro Código del Trabajo en su artículo 7 textualmente establece: *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”*

Por lo tanto encontramos que en caso de no pueda entenderse el sentido de una norma en materia laboral es obligación de los funcionarios administrativos y judiciales aplicarla de la forma que más favorable al trabajador, así el juez o interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, escogerá la más beneficiosa al trabajador.

Es preciso tomar en cuenta que la aplicación del principio *pro operario* exige, como presupuesto necesario la existencia de una *res dubia*, es decir una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma. Ya que si el sentido es unívoco y terminante no hay lugar para la invocación del principio a favor del trabajador, por lo tanto de ninguna manera la aplicación de este principio puede contrariar la voluntad del legislador, si esta se encuentra claramente determinada en el texto de la ley.

El Dr. Julio Cesar Trujillo (1973) citado por Vásquez¹², expresa que este es principio de acepción general, además afirma que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que es caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores. Los principios de inmediación, concentración, celeridad, buscan también compensar desigualdades que nacen de esta especial relación jurídica al entender al trabajador como la parte débil, y que requiere mayor protección.

2.2.3 JURISDICCIÓN PRIVATIVA.

Al ser el derecho laboral en general y los conflictos laborales en especial, un área autónoma dentro del derecho y de la jurisdicción ordinaria, es necesario sustraer los litigios fuera del derecho común¹³.

Criterio que además de estar plenamente sustentado por la doctrina, se encuentra consagrado en el antiguo 568 del Código del Trabajo que dice “Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- 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.

¹² Vásquez Jorge Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Librería Jurídica Cevallos. 2004 Cit. P. 57.

¹³ Páez Benalcázar Andrés, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004. Cit. P.27

Artículo que si bien sustenta nuestro punto, al especificar claramente que únicamente son los Jueces del Trabajo los únicos llamados a conocer sobre esta materia, adolece de algunas carencias doctrinarias y no guarda concordancia con el Código de Procedimiento Civil respecto a su concepción de jurisdicción y competencia, como lo analizaremos más adelante.

2.2.4. EQUIDAD

Equidad proviene del Latín Equitas, igualdad, equidad implica la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio.

Según Windscheid la equidad *“Es la conciencia de la verdad moral, el difícil discernimiento de lo justo y de lo injusto, el derecho adaptado a las relaciones de hecho”*.

Por lo tanto encontramos que en materia laboral, entendiéndose como parte de ésta materia al procedimiento utilizado para la solución de sus controversias, es inevitable la aplicación de la equidad como herramienta dentro de la Administración de Justicia.

Según Andrés Páez Benalcázar¹⁴ quien se sustenta en los razonamientos de Couture¹⁵, el procedimiento laboral al igual que a lo largo de todas las ramas que integran el derecho procesal es indispensable la aplicación del principio de libre valoración de la prueba por parte del juez al momento de dictar

¹⁴ Páez Benalcázar Andrés, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004. cit. p. 27

¹⁵ Coutre. Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Ediciones Depalma. 1987. p. 277.

sentencia, según el cual el magistrado debe actuar bajo los principios de equidad y según su libre y discrecional entendimiento. Y recurriendo nuevamente a Couture concluye que la sentencia deja de ser sentencia para tomar caracteres administrativos y hasta legislativos pues permite al juez establecer parámetros dentro de los cuales valora la prueba.

2.2.5 PRINCIPIO DE GRATUIDAD.

Este principio como su nombre lo indica, determina que las acciones en materia laboral no están sujetas al pago ningún tipo de tasa o contribución por parte de los trabajadores.

En nuestro Código del Trabajo se encuentra establecido este principio en el Art. 620 que textualmente dice: “ *Exoneración del pago de timbres.- Quedan exoneradas del pago de timbres, tasas y derechos judiciales, todas las personas que litiguen en asuntos laborales, salvo el caso en que el empleador sea condenado en sentencia, debiendo Este pagar dichos rubros, en la siguiente proporción; si la sentencia fuere condenatoria en su totalidad, pagar el valor completo de dichos gravámenes; y si la sentencia fuere condenatoria parcialmente, pagar la parte proporcional a dicha condena.*”

2.3. EL PROCEDIMIENTO ESCRITO DENTRO DE LA TEORÍA GENERAL DEL PROCESO.

Podríamos determinar de forma efectiva en base a la doctrina tanto nacional como internacional que el rasgo esencial del procedimiento escrito, como su

nombre lo indica es la utilización de esta forma de lenguaje como el medio a través del cual las partes procesales hacen conocer al juzgador cada uno de sus actos procesales, los cuales al encontrarse reducidos al papel permiten a los operadores de la justicia, encuadernar y crear detalle fehaciente de las mismas a través de un medio material que será la base para el estudio y resolución de la controversia por parte del juzgador.

2.3.1 PUNTOS EN QUE SE SUSTENTA EL PROCESO ESCRITO.

Los puntos en los cuales se basa la defensa del sistema escrito son los siguientes:

1. Esta forma de procedimiento permite fijar y a la vez registrar las actuaciones procesales de forma segura y fehaciente, asegurando de esta manera conservar en el tiempo los actos y diligencias realizadas.
2. El sistema escrito permite al juez estudiar con detenimiento las pretensiones y alegatos de las partes procesales, permitiendo al juzgador examinar de manera completa y tranquila las pruebas y argumentos de las partes involucradas, lo que en definitiva se ve reflejado en una resolución más precisa por parte de la Administración de Justicia.
3. Este sistema permite que el juzgador pueda resolver la causa de una forma totalmente imparcial, ya que al no existir una vinculación personal

del juzgador con las partes procesales y sus respectivos abogados, el juez únicamente resuelve de acuerdo al mérito procesal y no en base a connotaciones personales o percepciones propias del juzgador respecto de las partes procesales.

2.3.2 DESVENTAJAS DEL PROCESO ESCRITO.

Las desventajas planteadas por los detractores del sistema escrito pueden resumirse de la siguiente forma:

1. El proceso se vuelve lento y complicado, debido a que en primer término el desarrollo de este sistema implica la necesidad de fijar términos mucho más amplios a las partes procesales para la elaboración de la documentación a presentarse al juzgado, así como la necesidad de que sea el operador de la justicia quien notifique o informe a la contra parte los petitorios o planteamientos de su contradictor, así como la necesidad de conceder un nuevo término a la contra parte para su respectiva contestación, generando una pérdida de tiempo, así como la imposibilidad de aplicar principios procesales como la concentración y la celeridad procesal.

Por otra parte encontramos la dificultad que implica el desarrollo del proceso por cuanto, es imperioso que las partes procesales cumplan con

todas y cada una de las formalidades y ritos procesales dentro de sus respectivos petitorios.

2. No permite aclaraciones de los argumentos o alegatos, por las connotaciones anteriormente anotadas es imposible que las partes procesales ejerzan de forma inmediata la contra replica y/o las aclaraciones de sus petitorios o alegatos, clarificando su intención procesal, quitándole al juzgador la facultad de poder aclarar sus dudas respecto de los planteamientos de las partes, obligándole al mismo a efectuar sus propias interpretaciones de lo solicitado en su escrito.
3. Es mucho más difícil lograr acuerdos parciales entre las partes, al no existir intermediación procesal es prácticamente imposible que las partes procesales puedan llegar a un advenimiento dentro del proceso, ya que no existe el contacto entre los mismos para buscar una posible solución a la controversia.
4. Los costos procesales son mucho más altos.
5. En la actualidad existen suficientes medios tecnológicos que permiten la conservación de los registros procesales de forma segura y mucho más expedita que el archivo manual de las actuaciones procesales.

2.4. EL PROCEDIMIENTO ORAL

2.4.1 NOCIONES PRELIMINARES.

La oralidad se basa en el hecho de que dentro del procedimiento la mayor parte de los actos procesales se realizan a través de Audiencias donde es imperante el uso de la palabra por parte de las contra partes, pero de ninguna manera este medio de comunicación es utilizado de forma exclusiva, ya que en general todos los procesos orales mantienen constancias por escrito de los actos procesales e incluso existen fases de prosecución por escrito. En tal sentido dentro de la doctrina procesal se le ha denominado como procedimiento oral a este tipo de procedimiento con la finalidad de usar un término que sea de común entendimiento y aceptación, a pesar de que son excepcionales a lo largo del mundo los procesos netamente orales.

Por lo tanto no es el uso exclusivo o el uso de la palabra lo que caracteriza específicamente a este tipo de procedimiento, son un cúmulo de principios aplicados mediante este sistema los que le dan la oralidad su rasgo diferenciador, principios como la inmediación, concentración, publicidad, celeridad, entre otros.

2.4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORALIDAD

De acuerdo al tratadista Andrés Páez en su libro “El Nuevo Procedimiento Oral en Materia Laboral”, las principales características de la oralidad son las siguientes:

- a) Predominio de la palabra hablada;
- b) Transparencia;
- c) Ser inmediatos, rápidos y contrastables fácilmente;
- d) Penetrantes;
- e) Asegura 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) La reducción en los costos y en el tiempo;
- h) Expresan de mejor manera el pensamiento;
- i) Es más eficaz en el diálogo; y,
- j) Se evita la corrupción de los jueces.

2.4.3 PRINCIPIOS EN LOS CUALES SE BASA LA ORALIDAD

2.4.3.1 PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.

El principio de inmediación requiere que el juzgador tenga el mayor contacto personal con los elementos subjetivos y objetivos que conforman el proceso (PEYRANO)¹⁶.

¹⁶ Véscoobi Enrique, Teoría General del Proceso, cit, Pág. 52.

La inmediación supone la participación del juez en el procedimiento, convirtiéndose, también, en un protagonista junto con las partes procesales, permitiéndole intervenir directamente en el desarrollo de la causa, esto lleva al juzgador a buscar la verdad histórica, hacer uso de la facultad de escuchar a los litigantes, a sus defensores, a los testigos y peritos.

La administración de justicia al ser el resultado de una relación que surge entre los actores que participan en ella, en la cual se debe dar una actuación directa e inmediata de cada involucrado, tanto el juez, los defensores, las partes procesales, los testigos, los peritos, los interpretes. Este principio determina la cercanía física del juzgador en las actuaciones procesales con la finalidad de establecer fidedignamente todo el conocimiento que se desprende de él. Si el juez tiene mayor acercamiento con las partes se puede observar un mejor desarrollo del proceso, toda vez que es él quien conoce directamente de las actuaciones de los involucrados en el mismo. Con este principio el juez, al estar íntimamente ligado con los actuantes puede exigir que se especifiquen determinadas exposiciones que las considera confusas o contradictorias¹⁷.

2.4.3.2 PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

Este principio propende reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y a evitar la dispersión, lo cual definitivamente guarda plena relación con la celeridad procesal.

¹⁷ Baca Washington Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador. Quito, Editorial Universitaria, 1994. p. 210-211.

El principio de concentración se ve plenamente consagrado en el procedimiento oral, debido a que el mismo se desarrolla a través de audiencias, en donde se evacua la gran mayoría de actos procesales en una sola diligencia (Conciliación, Contestación a la demanda, Formulación de Pruebas). De este modo es como el juzgador puede tener una cabal y completa comprensión de las cuestiones debatidas y del objeto del proceso.

2.4.3.3 PRINCIPIO DE CELERIDAD.

El proceso insume un periodo de tiempo, ya que el desarrollo de los diferentes actos procesales definitivamente conlleva una demora en la obtención de la sentencia o resolución judicial, que en definitiva es el fin perseguido por las partes procesales.

En tal sentido este principio que va de la mano con el de concentración recomienda o busca que los procesos judiciales se desarrollen en el menor tiempo posible, recomendando evitar dar la pauta a las partes procesales en incidentes innecesarios así como que las actuaciones procesales se evacuen en el menor tiempo posible. Lo cual permite eficiencia de la norma sustantiva debido a que la misma es aplicada y cumplida de una forma efectiva produciendo ventajas para los litigantes debido a que los mismos no deben estar sujetos a litigios excesivamente dilatados.

La celeridad del proceso es una necesidad propia de una materia tan delicada como es el Derecho del Trabajo pues la inobservancia de este principio provocaría una injusta dilatación de los procesos laborales, conllevando a un mayor desgaste emocional como económico de las partes procesales especialmente del trabajador por ser la parte más débil dentro de la relación laboral contraviniendo los principios del derecho social, consagrados en la Constitución Política.

2.4.3.4 PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Este principio se contrapone de forma directa al secreto procesal, debido a que el mismo proclama que todos los procesos deben estar al alcance del público en general sin ningún tipo de restricciones, ya que a criterio de sus defensores son las partes procesales y la comunidad en general son quienes ejercen la función de contralores de las actuaciones de los operadores de la justicia.

Este principio guarda gran armonía con la oralidad, ya que la oralidad al desarrollarse mediante audiencias como ya lo hemos anotado, permite que el público acceda a las mismas, facilitando a los mismos la comprensión de los actos procesales así como el objeto de la controversia.

2.4.3.5 PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN

Este principio guarda mucha relación o mejor dicho es el reflejo del principio de igualdad ya que busca que bajo la dirección del juzgador y de acuerdo con lo prescrito en la ley, las dos partes tengan la misma posibilidad de ser oídas por el juzgador y que sea admitida la contestación a lo afirmado por la otra, principio que en definitiva consagra el legítimo derecho a la defensa que tenemos todos los ciudadanos.

2.4.3.6 PRINCIPIO DISPOSITIVO

En virtud de este principio son las partes procesales quienes tienen la iniciativa dentro del proceso, es decir que el juez no puede actuar de oficio, sino que debe limitarse a resolver y actuar de los conformidad con los solicitado por los litigantes.

Dentro del principio dispositivo se encuentran inmersos una serie de subprincipios que lo integran, de los cuales podemos rescatar como los primordiales a la iniciativa de parte, el cual establece que no hay jurisdicción sin acción, ya que la primera es puesta en movimiento en virtud del pedido del interesado. El juez no conoce otros hechos ni pruebas que las presentadas por las partes, la sentencia se fija dentro de los límites de las pretensiones deducidas por el actor y las excepciones expuestas por el demandado.

Cabe indicar que dentro del sistema oral ecuatoriano, no se aplica raja tabla el principio dispositivo ya que si bien es el accionante quien pone en movimiento al aparato jurisdiccional con su demanda y el juez únicamente resuelve sobre la confrontación pretensiones con excepciones, el juez si tiene la facultad de ordenar pruebas de oficio, realizar preguntas adicionales a los testigos, cooperar con los litigantes para la consecución de acertada de su prueba lo cual va de la mano con el principio de impulso judicial de la causa.

2.4.3.7. PRINCIPIO DE ADQUISICIÓN PROCESAL

No solo quien realiza un acto procesal puede beneficiarse de él sino también la parte contraria puede utilizarlo para sustentar sus afirmaciones.

2.4.3.8 PRINCIPIO DE LIBRE CONVICCIÓN

Presupone que la decisión judicial se fundamenta en las evidencias o pruebas aportadas al proceso, las que son observadas por el juzgador a través de su conocimiento y experiencia, son valoradas con un razonamiento lógico y coherente que le permita fundamentar adecuadamente su decisión¹⁸.

La libre convicción en la valoración de la prueba permite que el juzgador no se encuentre sujeto a tarifas rígidas para valorar y pedir de oficio pruebas o su

¹⁸ Andrés Páez Benalcázar, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004 cit.p. 37.

realización, este principio no implica la libertad ilimitada del juez, pues debe sujetarse a las reglas de la sana crítica y motivar sus sentencias¹⁹.

2.4.4 EL SISTEMA ORAL COMO MEDIO DE AGILIZACIÓN DE LA JUSTICIA

Tal como lo establece Andrés Páez²⁰ es deber del Estado crear normas jurídicas que confieran a los hechos sociales una significación jurídica, es decir es tarea del estado crear las instituciones e instrumentos jurídicos necesarios para que el trabajador ecuatoriano se sienta protegido y respaldado por la ley como abstracción y por el juez como materialización de la justicia a través de su administración. Ya que el momento en que el estado asumió de forma privativa la potestad de administrar justicia, aceptó la obligación de que la misma sea lo suficientemente expedita para evitar que la sociedad se sienta en indefensión y decida actuar por medios de hecho.

En el proceso oral a través de la aplicación de los principios detallados y analizados anteriormente podemos confluir en que en definitiva lo que busca esta forma de procedimiento es una mayor eficacia y eficiencia entorno a la administración de justicia, que se logra con celeridad y la concentración de los actos procesales, además determina que el procedimiento sea directo por la

¹⁹ Baca Washington Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador. Quito, Editorial Universitaria, 212-214.

²⁰ Páez Benalcázar Andrés, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004. op. cit. p. 61.

interrelación del juez con las partes, lo que permite que el juzgador o tribunal pueda apreciar con mayor agilidad y veracidad los elementos probatorios y documentos de las partes, el juez participa en la exposición de las pruebas, interactúa con las partes, conoce directa y claramente sus afirmaciones, por lo que las entiende de una mejor manera y puede discernir y valorar las mismas, en su resolución final que será motivada en base a lo que ha escuchado y evidenciado el proceso.

El objetivo del proceso oral es obtener celeridad, transparencia y con ellos lograr un expedito cumplimiento de los derechos de las personas.

A través de la publicidad la sociedad llega a tener un conocimiento más fidedigno de la actuación de los jueces, así todos tienen conocimiento directo de las razones como de las acciones de las partes, de los actos de los funcionarios y de esta forma la misma comunidad podrá aceptar y entender con mayor facilidad las decisiones finales pues han tenido conocimiento previo de las acciones realizadas y las razones expuestas.

Para Chiovenda *“la experiencia derivada de la historia permite afirmar que el proceso oral es el mejor y más conforme con la naturaleza y exigencias de la vida moderna, porque sin comprometer en lo más mínimo, antes bien, garantizando la bondad intrínseca de la justicia, la proporciona más económicamente, más simplemente y prontamente”*.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO APLICADO EN EL ECUADOR PREVIA A LA REFORMA DEL 2003.

1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL JUICIO VERBAL SUMARIO

El juicio verbal sumario nace en el Código de Enjuiciamiento Civil, cuerpo legal que fue realizado por la Academia de Abogados de Quito y publicado en la Imprenta Nacional, en el año de 1917, con aprobación de la Corte Suprema de Justicia, en cumplimiento de lo dispuesto por las Funciones Legislativa y Ejecutiva. El Congreso expidió el correspondiente Decreto el 30 de septiembre de 1912 y el Presidente Constitucional de la República, Alfredo Baquerizo Moreno, su autorización el 16 de enero de 1917.

El Código de Enjuiciamiento Civil; es un conjunto de normas adjetivas que precede al Código de Procedimiento Civil que el día de hoy conocemos lógicamente sujeto a innumerables reformas y codificaciones.

El ya citado Código de Enjuiciamiento Civil entiende y encasilla al trámite verbal sumario en su sección vigésimo octava de la siguiente forma:

SECCIÓN 28

Art. 932.- Siempre que se trate de algún asunto que deba conocerse verbal y sumarialmente, como liquidaciones ordenadas por sentencia ejecutoriada, frutos, intereses, daños y perjuicios, etc., el juez señalará día y hora para el juicio verbal, dejando un intervalo que no pase de diez días perentorios. El día y hora señalados, las partes puntualizarán sus reclamaciones, y si llegaren a un arreglo, el juez, en el mismo acto, lo aprobará. Si no hubiere arreglo y se necesitaren pruebas, concederá seis días perentorios.

En el juicio verbal, o durante el término perentorio, las partes nombrarán peritos, si lo estimaren conveniente.

Al tratarse de los juicios prácticos que ordena el Código Civil, o de otros asuntos que requieran conocimientos locales, la diligencia del juicio verbal se verificará en el sitio a que la cuestión se refiera, y, en ella, se tomarán cuantos datos conciernan a esclarecerla.

Art. 933.- Si alguna de las partes no concurriere, se procederá en rebeldía.

Art. 934.- Concluido el término probatorio, el juez pronunciará dentro de tres días, la respectiva resolución.

Art. 935.- Cuando este juicio fuere consecuencia de una sentencia ejecutoriada, o tuviere lugar un juicio ejecutivo o sumario, el auto que se pronuncie no será susceptible de apelación.

Art. 936.- Si dicho auto recayere sobre apreciación de mejoras o de daños y perjuicios, aún cuando el juicio verbal fuese consecuencia de una sentencia ejecutoriada, se concederá la apelación sólo en el efecto devolutorio; y de lo que resuelva el superior, no habrá mas recurso que el de queja.

Art. 937.- Toda demanda relativa a predios urbanos entre arrendador y arrendatario o subarrendatario, se resolverá en juicio verbal, que se celebrará después de dos días perentorios de notificada la demanda al demandado, este juicio no podrá durar más de dos días; y si no hubiere arreglo y fueren necesarias pruebas, se concederá el término perentorio de tres días.

Todo incidente se resolverá al mismo tiempo que lo principal, La resolución, que será apelable sólo en el efecto devolutorio, se ejecutará por apremio real, en la forma determinada en el Art. 523, si se trata de la entrega o restitución del predio.

Los muebles del demandado que no hubieren sido materia del embargo o retención, o que no los reclame el dueño, se depositará a expensas de éste, previo inventario. El depósito durará hasta que el dueño de los muebles lo pida.

No será necesario desahucio cuando el inquilino no hubiese pagado puntualmente las pensiones conductivas.

Art. 936.- Los fallos que se expidan en juicio verbal sumario, no producirán efecto de cosa juzgada para la vía ordinaria, que podrá intentarse, por cualquiera de las parte, sin perjuicio de la ejecución de dicho fallo.

En tal sentido podemos encontrar que el juicio verbal sumario del Código de Enjuiciamiento Civil, en su esencia era un procedimiento de liquidación de una obligación declarada por sentencia ejecutoriada, o el medio procesal para establecer el monto de frutos, intereses, daños y perjuicios, etc.

A pesar de no ser un juicio como tal, por falta de técnica legislativa de sus creadores, el mencionado Código de Enjuiciamiento Civil lo llamó con ese nombre, que no encajaba en la definición contenida en el Art. 89²¹ del Código de Enjuiciamiento Civil. Ya que dentro del juicio verbal sumario no existía la discusión entre las partes procesales; de igual forma no cabía que se expida sentencia ya que, según el artículo 316 del susodicho cuerpo normativo, la sentencia era la decisión del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio. Tal vez por esta razón no se emplea el término sentencia en toda la Sección 28 que he transcrito, sino otros términos, para designar a las resoluciones que podrían explicarse en el “juicio” verbal sumario, las mismas que debían considerarse más bien como autos que, según el Art. 317, eran la decisiones del juez sobre algún incidente del juicio. A estas resoluciones para ser sentencias les faltaba un elemento de su esencia y de su naturaleza que es el de gozar de la autoridad de cosa juzgada, cuando lleguen a ejecutoriarse, calidad de la que no gozaban esos fallos de conformidad con el artículo 938 del Código de

²¹ El artículo 89 del Código de Enjuiciamiento Civil define al juicio como “*la legítima discusión ante un juez competente*”

Enjuiciamiento Civil, ya que las partes tenían la posibilidad de que la resolución puede ser posteriormente revisada a través de la vía ordinaria.

Al momento de su creación el trámite verbal sumario no tenía una connotación relevante dentro del conglomerado procesal ecuatoriano. Es a partir del apogeo de los conflictos de arrendamiento en donde se robustece este tipo de trámite y toma el verdadero tinte de juicio. Las resoluciones que debían expedirse en el juicio verbal sumario sobre arrendamiento y subarrendamiento, solamente podían ser apeladas en el efecto devolutivo²², es decir, que causaban ejecutoria para el efecto suspensivo²³.

2. ASUNTOS ACTUALMENTE SOMETIDOS AL PROCEDIMIENTO VERBAL SUMARIO

El Juicio verbal sumario, para el Código de procedimiento Civil, edición oficial de 1987 realizada por el Plenario de las Comisiones Legislativas, pretende ser un juicio declarativo²⁴ de primer orden, porque mediante él, se puede resolver cualquier conflicto de intereses.

²² Según El Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas el Efecto Devolutivo, “*es el efecto que produce la apelación al pasar o devolver al juez superior el conocimiento de las resoluciones tomadas por el inferior*”. En definitiva el efecto devolutivo implica la revisión de la resolución del inferior por parte del superior.

²³ Según el mismo Guillermo Cabanellas en la obra anotada anteriormente, el Efecto Suspensivo como su nombre lo indica “*Suspende la ejecución de lo resuelto por el juez inferior hasta el pronunciamiento del superior*”

²⁴ Según el mismo Diccionario de Derecho Usual del doctor Guillermo Cabanellas, el Juicio Declarativo “*Es el que versa sobre hechos dudosos y controvertidos que deben ser determinados por el juez mediante declaración inequívoca al respecto. Con la calificación de declarativo se establece el fin al cual se dirige el pleito, o sea; la declaración de un derecho, bien en la cosa o a la cosa objeto de la demanda*”.

Para analizarlo mejor, transcribo el texto de la correspondiente disposición que está en la Sección 23· del Título II del Libro Segundo de dicho Código²⁵:

SECCIÓN 23·

DEL JUICIO VERBAL SUMARIO

Art. 843.- (828²⁶) “Están sujetas al trámite que esta Sección establece las demandas que, por disposición de la ley o por convenio de las parte, deban sustanciarse verbal y sumariamente; las de liquidación de intereses, frutos, daños y perjuicios, ordenadas en sentencia ejecutoriada; las controversias relativas a predios urbanos entre arrendador y arrendatario o subarrendatario, y los asuntos comerciales que no tuvieren procedimientos especial”.

A través del juicio verbal sumario, los jueces y magistrados pueden conocer de los juicios declarativos que se inicien para resolver conflictos que se originen en las relaciones jurídicas establecidas por escrito entre las personas, en los cuales se estipule que los posibles litigios futuros se tramitarán por el juicio verbal sumario. Además, los trámites de liquidación y las causas expresamente sometidas a ese trámite por el Código de Procedimiento Civil y por varias leyes especiales, entre las que se destaca el Código de Comercio.

²⁵ Se realiza la transcripción citando los artículos vigentes del Código de Procedimiento Civil, mientras se utilizaba el juicio verbal sumario, como procedimiento para la solución de controversias individuales de trabajo; entre paréntesis el artículo de la actual Codificación.

²⁶ Codificación vigente del Código de Procedimiento Civil Promulgada en el Suplemento del R.O. No 58 del 12 de julio de 2005.

Quedarán fuera de este juicio declarativo, los litigios que no hayan sido expresamente mencionados en tales códigos o leyes o los relativos a relaciones que no se hayan establecido por escrito o en las cuales las partes no se hayan sometido expresamente a ese procedimiento, las que se tramitarán y resolverán por el procedimiento ordinario.

Tal como está redactado actualmente el Art. 843 (828) del Código de Procedimiento Civil, el procedimiento del juicio verbal sumario puede utilizarse como juicio declarativo, para conocer y resolver controversias en los casos que cito a continuación:

Los que por disposición expresa de la ley, deban sustanciarse verbal y sumariamente. Esos casos son: los relativos a las relaciones entre arrendador y arrendatarios de predios urbanos, y ciertos rurales para vivienda social (Ley de Inquilinato) y predios rústicos, en general (Código Civil); los asuntos comerciales que no tuvieren otro procedimiento especial; las causas sobre concesión del derecho de aprovechamiento de aguas (Ley de Aguas); la mayor parte de los juicios posesorios y los que sometan a ese trámite las leyes especiales vigentes a las que se expidan en el futuro, aclarando que ha existido una marcada tendencia legislativa, cuando ha expedido o reformado leyes especiales, que ha consistido en someter al trámite verbal sumario, las controversias que puedan ocurrir.

3. APLICACIÓN DEL JUICIO VERBAL SUMARIO EN LAS CONTROVERSIAS LABORALES.

De una manera general el artículo 843 (828) del Código de Procedimiento Civil indica las acciones que deben tramitarse y deben sujetarse a la sección 23a de dicho cuerpo normativo, con algunas modificaciones que constan en disposiciones especiales, modificaciones que se refieren a la naturaleza del asunto, como acontece, por ejemplo en la denuncia de obra nueva, materia de inquilinato y sucedía en materia laboral.

Previa a la reforma del Código del Trabajo que introdujo el procedimiento Oral en materia laboral plasmada en la Ley No. 13-2003, los juicios labores se tramitaban a través de la vía verbal sumaria de conformidad con los artículos 582 y 584 Del Código del Trabajo²⁷ de establecían:

Artículo 582 “Trámite de las controversias laborales.- 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”.

Artículo 584 “Substanciación de la controversia.- Presentada la demanda, el Juez ordenará la substanciación de la controversia en juicio verbal sumario.”

²⁷ Codificación del Código del Trabajo publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.162 del 29 de septiembre de 1997. La Codificación vigente del Código del Trabajo fue la publicada el Suplemento del Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005.

En tal sentido el procedimiento que se aplicaba la sustanciación de las controversias individuales de trabajo se sustanciaba de conformidad con la Sección Vigésimo Tercera del Código de Procedimiento Civil.

Con la finalidad de determinar la idoneidad de la reforma legal al Código de Trabajo, es preciso revisar de forma general el funcionamiento de este tipo de juicios y cuales son las falencias que se pudo detectar en los mismos, que nos llevó a la aplicación del sistema oral.

Me es preciso indicar que con la finalidad didáctica de hacer más claro nuestro estudio, nos vamos a enfocar en el entorno histórico jurídico en que se desarrolló el juicio verbal sumario dentro de los juicios de trabajo, por lo cual vamos a trabajar con la Codificación del Código de Procedimiento Civil²⁸ vigente a la fecha de Promulgación de la reforma al Código de Trabajo, a través de la cual se dejó de lado el trámite verbal sumario dentro de la sustanciación de los juicios laborales.

4. OBJETO DEL JUICIO VERBAL SUMARIO.

El objeto de este juicio es la declaración de un derecho mediante la tramitación abreviada, con rapidez superior y simplificación de formas, (con respecto al juicio ordinario) pero sin llegar a la celeridad extrema. En proyección sustantiva

²⁸ Codificación del Código de Procedimiento Civil Promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 687 del 18 de mayo de 1987

o de fondo; y más en concreto, como tecnicismo procesal se lo ventila, casi exclusivamente de palabra en otros países, pero en el nuestro predomina lo escrito y no la oralidad. El juicio verbal sumario tiene analogía con el juicio ordinario porque puede ser un juicio de cognición o declarativo y viene a ser un procedimiento intermedio entre el ordinario y el ejecutivo con autonomía procesal, siendo su tipicidad la restricción del procedimiento, la oralidad, la eliminación de la reconvención salvo las excepciones legales, como las cuestiones laborales y las de inquilinato, se limitan también los incidentes de toda clase, la intervención de terceros, el trámite en segunda instancia es por el mérito de los autos y por último las controversias sujetas al trámite verbal sumario están taxativamente establecidas en la ley.

5. DESARROLLO DEL JUICIO VERBAL SUMARIO

El juicio verbal sumario de igual forma que todos los juicios comienza con una demanda, que no es otra cosa que el acto a través del cual el actor ejerce su derecho de acción y formula sus pretensiones procesales. Esta demanda debía cumplir con los requisitos del artículo 71²⁹ (hoy Art. 67) del Código de

²⁹ Codificación del Código de Procedimiento Civil Suplemento Registro Oficial No. 687 18 de mayo de 1987, Artículo 71 (hoy 67).- La demanda debe ser clara y contendrá:

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

Procedimiento Civil. Es preciso indicar que en materia laboral por mandato del artículo 612³⁰ (hoy 615) del Código del Trabajo, la cuantía de la demanda debe ser determinada.

Una vez presentada la demanda el juez aboca conocimiento de la causa, revisa que la misma cumpla con los requisitos legales, declarándola clara y precisa así como procedente el trámite verbal sumario y ordena se cite con la misma al demandado.

En caso de que la demanda no hubiese cumplido con alguno de los requisitos establecidos en el ya citado artículo 71 (hoy 67) del Código de Procedimiento Civil, el juez tiene la obligación de ordenar que la misma sea completada en el término de tres días, en caso de que el actor no cumpliera con el mandato del juez, se dispondría el archivo de la causa

Actuaciones que se encontraban contempladas en los artículos, 73 (hoy 69) y 844 (hoy 829) del Código de Procedimiento Civil que textualmente decían:

y,
8o.- Los demás requisitos que la Ley exija para cada caso.

³⁰ Codificación del Código del Trabajo Suplemento del Registro Oficial No.162 del 29 de septiembre de 1997, Artículo 612.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada

Artículo 73 (hoy 69) del Código de Procedimiento Civil.- *“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 hiciera, se abstendrá de tramitarla, por resolución de la que podrá apelar únicamente el actor. La decisión de segunda instancia causará ejecutoria.

El juez cuando se abstenga de tramitar la demanda, ordenará la devolución de los documentos acompañados a ella, sin necesidad de dejar copia. El superior sancionará con multa de mil a cinco mil sucres al juez que incumpliere las obligaciones que le impone este artículo”.

Artículo 844 (hoy 829) del Código de Procedimiento Civil *“ Propuesta la demanda, el juez de ser procedente el trámite verbal sumario, lo declarará así y dispondrá que se entregue al demandado la copia de la demanda, que el demandante debe acompañar a ésta”.*

Una vez citado el demandado con el libelo inicial el actor solicita se señale día y hora para que se lleve a efecto la correspondiente Audiencia de Conciliación. Audiencia que no será postergada a menos de que exista solicitud expresa de las partes procesales de mutuo acuerdo. En caso de que no concurra alguna de las partes procesales a la Audiencia de Conciliación el juez procederá en rebeldía del ausente continuando con la diligencia procesal.

Dentro de la Audiencia de Conciliación, en primera instancia el juez busca una conciliación³¹ entre las partes procesales velando el respecto a los irrenunciables derechos del trabajador, en caso de darse una conciliación el juez procede a aceptarla en sentencia. En caso de no darse la misma el demandado procede a contestar la demanda de forma verbal. Si los puntos sobre los cuales se ha trabado la litis sean únicamente de derecho, el juez de igual forma procederá a dictar sentencia.

De existir hechos que justificar por parte de las partes procesales se abre la causa a prueba por el término de seis días.

Cabe indicar que en el caso de falta de concurrencia del demandado a la Audiencia de Conciliación, momento procesal en donde el mismo debió formular su contestación a la demanda, se entenderá que el demandado a negado pura y simplemente los fundamentos de hecho y derecho propuestos por el actor³².

Dentro de la citada Audiencia de Conciliación en materia laboral, el demandado podrá reconvenir al actor, siempre y cuando la reconvencción sea conexa,³³ reconvencción a la cual el actor contestará dentro de la misma diligencia, en caso

³¹ COMENTARIO: A pesar de que el artículo 849 (hoy 833) del Código de Procedimiento Civil determina que una vez contestada la demanda y por lo tanto trabada la litis, le juez procurará una conciliación entre las partes, ya en la practica el trámite de la Audiencia de Conciliación es inverso, es decir el juez en primera instancia busca una conciliación entre el partes y de no existir la misma se procede a la contestación a la demanda.

³² Código de Procedimiento Civil, Artículo 107 “La falta de contestación a la demanda, o pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del actor, será apreciada por el juez como indicio en contra del demandado, y se considerará como negativa simple de los fundamentos de la demanda, salvo disposición contraria”

³³ La reconvencción Conexa será tratada en el Capítulo III.

de que no sea contestada por el actor, se entenderá como negativa pura y simple de los fundamentos planteados por el demandado.

Actuaciones que se encontraban sustentadas en las siguientes normas legales:

Artículo 845 (hoy 830) del Código de Procedimiento Civil *“Inmediatamente después de practicada la citación, el juez señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que tendrá lugar dentro de un período de tiempo no menor de dos días ni mayor de ocho, contados desde la fecha en que se expida la providencia que la convoque”*.

Artículo 847 (hoy 832) del Código de Procedimiento Civil *“De no concurrir el actor o el demandado a la audiencia de conciliación se procederá en rebeldía”*.

Artículo 848 (hoy 833) del Código de Procedimiento Civil *“La audiencia de conciliación empezará por la contestación a la demanda, que contendrá las excepciones, dilatorias y perentorias, de que se crea asistido el demandado. Trabado así el litigio, el juez procurará la conciliación; y, de obtenerla, quedará concluido el juicio”*.

Artículo 849 (hoy 834) del Código de Procedimiento Civil *“Propuesta la demanda, en este juicio, no podrá el actor reformarla, tampoco se admitirá la reconvencción, quedando a salvo el derecho para ejercitar por separado la acción correspondiente, excepto en el juicio de trabajo, en el que es admisible la reconvencción conexa la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción; y, de no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos”*.

Artículo 851 (hoy 836) del Código de Procedimiento Civil *“Si no existieren bases para la liquidación, o se tratare de las demás controversias sujetas al trámite establecido en esta*

Sección, de no haberse obtenido el acuerdo de las partes, y si se hubieren alegado hechos que deben justificarse, el juez, en la misma audiencia de conciliación, abrirá la causa a prueba por un término de seis días”.

A mi criterio es en este momento procesal donde se dio el gran desfase tanto en los juicios civiles, como en los juicios laborales dentro del trámite verbal sumario, ya que si bien la norma determina que la prueba debe evacuarse en el término de seis días, en la práctica existe una aplicación equivocada del citado artículo ya que las partes procesales solicitan las diferentes diligencias probatorias dentro del citado término de seis días, pero el despacho de la providencia en donde se concede las pruebas pertinentes es posterior a este término y más aún las diligencias solicitadas por las partes tales como: Confesión Judicial, Exhibición de Instrumentos, Inspección Judicial, entre otras son señaladas de acuerdo a la Agenda de Diligencias del Juzgado, encontrándonos con que las mismas son señaladas con meses de diferencia, tornándose este momento procesal sumamente largo y generando que las partes procesales no puedan terminar su controversia de forma expedita.

Aclarando que acuerdo a las normas del Código de Procedimiento Civil, encontrábamos que en ciertas diligencias, ante la falta de concurrencia de una de las partes procesales era necesario, solicitar un segundo señalamiento como es el caso de la confesión judicial, reconocimiento de firmas aumentando aún más el transcurso de la litis.

Una vez evacuadas todas las pruebas solicitadas por las partes procesales, el juez tiene un término de 5 días para dictar sentencia en estricto cumplimiento de la

norma procesal que lastimosamente en la práctica no es cubierto a cabalidad por parte de los operadores de la justicia; ya que en el diario trajinar de la administración de justicia se acostumbra que una vez evacuada toda la prueba, sea el actor quien mediante escrito soliste pasen los autos para resolver. Una vez presentado el citado escrito el juzgado mediante providencia ordena pasen los autos para resolver, a partir de dicho memento se receptan los informes en derecho y el juez procede a dictar sentencia, lo cual a mi criterio conlleva una innecesaria prorrogación del juicio, ya que el tiempo que conlleva el despacho del escrito solicitando autos para sentencia es un tiempo perdido para las partes procesales y que en estricta aplicación de la norma procesal no debería darse.

Así tenemos que el artículo 852 (hoy 837) del Código de Procedimiento Civil dice: *“Concluido el término de prueba, el juez dictará sentencia, dentro de cinco días. Para los efectos de la condena en costas, se aplicarán las disposiciones pertinentes del juicio ordinario.*

En el tiempo que corre desde la terminación de la prueba hasta la expedición del fallo, pueden las partes presentar informes en derecho, en defensa de sus intereses”.

6. CONNOTACIONES ESPECIALES DEL JUICIO VERBAL

SUMARIO.

No es posible concebir una controversia sin esas etapas. Pero en el juicio verbal sumario que analizo hay variaciones importantes respecto a esas partes del proceso a saber:

6.1. DEMANDA

Si bien, en el procedimiento civil toda demanda deberá presentarse por escrito con sujeción a los requisitos exigidos por el Art. 71 (hoy 67) del Código de Procedimiento Civil³⁴, el Código del Trabajo permite que demandas que deben transmitirse verbal y sumariamente se las presente verbalmente, asunto que en la práctica no ha operado.

6.2. EL ACTOR NO PUEDE REFORMAR SE DEMANDA:

El Art. 849 (hoy 834) del Código de Procedimiento Civil dice que propuesta la demanda, el actor no podrá reformarla.

De modo que el demandante o su defensor cometieron un error que puede incidir en la suerte del proceso, con ese error tendrá que resolverse la causa. Este hecho es de consecuencias muy graves en muchos casos.

6.3 EL REO TAMPOCO PODRÁ MODIFICAR SU CONTESTACIÓN:

Aún cuando no hay disposición expresa al respecto, pero por la naturaleza especial del juicio, si el demandado se equivocó al contestar la demanda, ese

³⁴ Se trabajó con la Codificación del Código de Procedimiento Civil, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No:687 del diez y ocho de mayo de 1987, por cuanto la misma estuvo vigente hasta la fecha en que el juicio verbal sumario fue utilizado como procediendo para solucionar las controversias individuales de trabajo.

error tendrá que incidir en la suerte del proceso. Aún sin atender a la disposición general del Art. 108 (hoy 104) del Código de Procedimiento Civil que la considero aplicable sólo al juicio ordinario y no al verbal sumario, tampoco podrá reformar la contestación ni proponer nuevas excepciones perentorias porque en la misma audiencia de conciliación se recibirá la causa a prueba.

6.4 EL DEMANDADO NO PODRÁ RECONVENIR AL ACTOR:

El Art. 849 (hoy 834) del Código de Procedimiento Civil establece que propuesta la demanda, no se admitirá reconvencción, que dando a salvo el derecho para ejercitar por separado la acción correspondiente. De esta regla se exceptúan las demandas sobre conflictos individuales de trabajo en los que es posible deducir sólo reconvencción conexas.

6.5 DIFERIMIENTO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La audiencia de conciliación no puede diferirse sino a petición conjunta del actor y del demandado. En otros juicios se puede pedir diferimiento de la junta de conciliación por uno solo de los litigantes.

6.6 INCIDENTES:

En el juicio verbal sumario los incidentes que promueven las partes, no suspenden el progreso de la causa y todos ellos deben ser resultados en sentencia. En el juicio ordinario es posible resolver incidentes antes de la sentencia, mediante un auto interlocutorio. Terceros que se consideren perjudicados por alguna providencia no pueden proponer incidentes en el juicio verbal sumario. Pueden hacerlo por otra vía.

6.7 RECURSOS:

En el juicio verbal sumario los recursos son mucho más limitados que en juicio ordinario. No hay apelación, sino de la providencia que niegue el trámite verbal sumario y de la sentencia, como regla general.

En las causas que se siga para liquidar intereses, frutos, daños y perjuicios ordenados en sentencia ejecutoriada, la resolución que se expida en el juicio verbal sumario no es susceptible de recurso alguno.

Según el Art. 853 (hoy 838) del Código de Procedimiento Civil apelada la sentencia en el juicio verbal sumario, el superior debe fallar la segunda constancia por el mérito de los autos, es decir sin practicar prueba alguna,

excepto la de confesión judicial que puede solicitarse hasta que venza el término de pronunciar sentencia.

Esa disposición, teóricamente, tiene por objeto conseguir la mayor agilidad posible en la resolución del conflicto y no implica impedimento a que las partes, por medio de sus defensores, puedan presentar a la Sala correspondiente de la Corte Superior, alegatos o informes en derecho.

El recurso de casación puede interponerse en contra de las sentencias dictadas dentro de este tipo de juicios de acuerdo con los lineamientos de la Ley de Casación, es decir ante la Corte Superior del Distrito que resolvió el proceso en segunda instancia, dentro del término de cinco días, invocando una o varias de las causales contempladas den el artículo 3 de la Ley de Casación³⁵.

³⁵ El tema de recurso de casación se estudiará de forma más profunda en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III

EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL

1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE SUSTENTA LA APLICACIÓN DE LA ORALIDAD DENTRO DEL SISTEMA PROCESAL ECUATORIANO.

Al revisar de forma detenida nuestra Carta Magna podemos encontrar que a lo largo de la misma existen ciertos principios que determinan la obligación del legislador de buscar un desarrollo del sistema procesal ecuatoriano encaminado a lograr la consecución de la seguridad jurídica y la celeridad procesal.

En tal sentido como primer ítem respecto de esta obligación del legislativo, encontrándonos que el numeral vigésimo sexto del artículo 23 de nuestra Carta Magna determina la obligación estatal de reconocer y garantizar “La seguridad jurídica”, principio que guarda franca concordancia con lo dispuesto en el numeral vigésimo séptimo de la norma constitucional citada anteriormente que determina el derecho de todos los ciudadanos de este país a un debido proceso y una justicia sin dilaciones.

Los principios de seguridad jurídica y justicia sin dilaciones, definitivamente guardan en un gran punto de convergencia que son las normas de procedimiento, ya que a pesar de que exista un sistema jurídico excepcional; el modo de hacer efectivos los derechos consagrados en las normas sustantivas es a través de un proceso judicial,

que no es otra cosa que solicitar al estado la tutela del derecho vulnerado a través de sus órganos jurisdiccionales, en donde es necesario que exista un procedimiento idóneo que nos permita llegar a hacer efectiva nuestra reclamación.

Por lo tanto es imprescindible tener normas procesales claras, precisas y efectivas que le permitan al ciudadano acceder a los órganos judiciales y obtener de ellos la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses tal como lo determina el artículo 24 de nuestra Constitución Política.

Una vez que tenemos claro nuestro derecho y la obligación estatal de otorgar a sus miembros seguridad jurídica, que dentro del amplio sentido de este concepto uno de sus elementos esenciales es sin lugar a dudas la tutela judicial efectiva; existen en nuestra Carta Magna normas que invitan y obligan al Legislativo a buscar el desarrollo y aplicación de una forma de procedimiento que desarrolle y robustezca los lineamientos determinados en los artículos 192, 193 y 194 de la Constitución que me permito transcribir a continuación:

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

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

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

La disposición transitoria Vigésima Séptima de la Constitución dispone.

“La implantación del sistema oral se llevará a cabo en el plazo de cuatro años, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuará las dependencias e instalaciones para adaptarlas al nuevo sistema”.

Encontrándonos por lo tanto que la norma constitucional exige un sistema procesal que garantice la plena aplicación de las garantías del debido proceso³⁶, través de la implementación de un sistema oral que parta del principio dispositivo y que tenga como pilares fundamentales la celeridad, inmediación, simplificación, uniformidad contradicción y eficiencia.

En búsqueda de alcanzar el cumplimiento de la obligación estatal sistematizada en líneas anteriores el legislador a tomado la decisión de adoptar en materia laboral el sistema oral a través de la creación y aplicación de la Ley número 13 del 2003, que procedemos a analizar de forma minuciosa a lo largo del presente capítulo.

³⁶ El término procede del **derecho anglosajón**, en el cual se usa la expresión "*due process of law*" (traducible aproximadamente como "debido proceso legal").

El debido proceso es un principio jurídico **procesal** según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del **proceso**, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al **juez**.

2. NACIMIENTO DEL SISTEMA ORAL EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR

El Congreso Nacional del Ecuador, amparado en lo dispuesto en el Art. 141, numeral 7³⁷ de la Constitución Política de la República del Ecuador, expidió la LEY REFORMATIVA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES mediante la ley número 13-2003 publicada en el Registro Oficial Número 146 de 13 de agosto de 2003.

La disposición final de la citada norma que establecía que el nuevo sistema entraría en vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del año 2004, así como la implementación de juzgados ocasionales del trabajo quienes culminarían la sustanciación de los procesos laborales que se entrasen pendientes a través del procedimiento verbal sumario.

Debido a que la creación de la infraestructura física como la capacitación necesaria para la aplicación del sistema oral a los operadores de la justicia, entendiéndose

³⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Artículo 141: “ *Se requerirá de la expedición de una ley para las materias siguientes:*

1. *Normar el ejercicio de libertades y derechos fundamentales, garantizados en la Constitución.*
2. *Tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes.*
3. *Crear, modificar o suprimir tributos, sin perjuicio de las atribuciones que la Constitución confiere a los organismos del régimen seccional autónomo.*
4. *Atribuir deberes o cargas a los organismos del régimen seccional autónomo.*
5. *Modificar la división político-administrativa del país, excepto en lo relativo a parroquias.*
6. *Otorgar a los organismos públicos de control y regulación, la facultad de expedir normas de carácter general, en las materias propias de su competencia, sin que estas puedan alterar o innovar las disposiciones legales.*
7. *Reformar o derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio.*
8. *Los casos en que la Constitución determine.”*

como tales a los diferentes funcionarios judiciales existentes no pudo culminarse en la fecha determinada en la disposición final de la ley 13-2003. Se promulgó en el Registro Oficial la **LEY REFORMATORIA A LA LEY No. 2003-13, QUE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES** No. 29-2004, publicada el 27 de enero del 2004 en el Registro Oficial Número 260, la misma que textualmente dispuso:

“Considerando:

Que la Ley No. 2003.13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, reformó el Código de Trabajo y estableció el procedimiento oral en los juicios laborales, con vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del 2004;

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

Que es conveniente prorrogar hasta el 1 de julio del 2004, la fecha en que entrará en vigencia de la Ley No. 2003-13; y,

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

Artículo Único.- *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".*

Disposición Transitoria.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la presente Ley, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado”.

La siguiente reforma insertada por el legislador a Ley Reformativa al Código del Trabajo, Mediante la cual se Establece El Procedimiento Oral en los Juicios Laborales, nace de los lamentables hechos en los cuales se vió inmerso nuestro país que culminaron por dejar al estado ecuatoriano por un lapso aproximado de un año sin Corte Suprema de Justicia, lo cual no hacía viable lo establecido en la Disposición Final del citado cuerpo legal reformándose una vez más a través de la ley No. 3-2005, publicada en el Registro Oficial No. 52-S del 4 julio 2005, cuyo texto es el siguiente:

Considerando:

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

de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos, en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de la Ley, del que deberá informar al Congreso Nacional;

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

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

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

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

Artículo Único.- *En el inciso primero de la Disposición Final de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto de 2003, reformada por el artículo único de la Ley No. 2004-29, publicada el 27 de enero de 2004 en el Registro Oficial No. 260, sustitúyase la frase: "el mismo que deberá estar establecido en todo el país en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de esta Ley y del que deberá informar al Congreso Nacional 180 días después de la vigencia de la ley", por: "el que deberá estar establecido en todo el país*

impostergablemente hasta el 1 de julio de 2006 y del que informará al Congreso Nacional hasta el 1 de noviembre de 2006."

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

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

Cabe indicar que no han existido reformas adicionales a la Ley 13-2003, pero si se realizó una Codificación al Código del Trabajo, dentro la cual lógicamente se incorporan numéricamente las reformas anteriormente detalladas, codificación publicada en el Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2006.

Adicionalmente, es preciso tomar en cuenta dentro de esta relación, por ser norma supletorio al Código de Trabajo que el Código de Procedimiento Civil también fue objeto de una codificación la misma que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.167, del 16 de diciembre de 2005.

Con estos antecedentes procederemos a analizar de forma pormenorizada el Sistema Oral que actualmente se encuentra rigiendo las controversias individuales de trabajo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA ORAL EN MATERIA LABORAL

El artículo 575 del Código de Trabajo y establece; *“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”*.

Por otra parte el artículo 440 del Código de Trabajo señala:

“Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores estos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.”.

De la lectura de los dos artículos anteriormente citados podemos determinar que en la actualidad el procedimiento oral es de aplicación obligatoria para todos y cada uno de los conflictos individuales que se susciten fruto de un contrato de trabajo, así como para el conocimiento y resolución de la suspensión y disolución de las asociaciones profesionales o sindicales de trabajadores.

3.1. CONTROVERSI A INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El conflicto individual de trabajo nace y se desarrolla cuando una de las partes de un contrato de trabajo viola o vulnera los derechos que emanan del mismo y/o la contra parte considera que se ha violado uno de sus derechos por lo cual busca hacerlos efectivos a través de la utilización del aparato jurisdiccional.

Por lo tanto el requisito indispensable para la existencia de un conflicto individual de trabajo es la existencia de una relación laboral dentro de los lineamientos determinados en el artículo 8 del Código del Trabajo que textualmente dice:

“Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales,

bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”.

Los elementos que se pueden delinear del artículo transcrito y que por lo tanto son los elementos necesarios para la existencia de un contrato individual del trabajo (relación laboral), son los siguientes:

- “*Convenio*” o acuerdo entre las partes.
- “*prestar sus servicios lícitos y personales*”, en virtud de este tipo de contratos el trabajador entrega su fuerza de trabajo a favor de un tercero, para la realización de actos lícitos.
- “*Dependencia*” Sumisión del trabajador a los lineamientos y directrices del empleador, dentro del ejercicio de su actividad bajo órdenes del mismo.
- “*Remuneración*” Contra prestación monetaria que recibe el trabajador por la entrega de su fuerza de trabajo.

Por lo tanto de acuerdo a nuestras normas sustantivas laborales el momento en que se encuentren enmarcadas dentro de alguna forma de contrato, convención, acuerdo o como las partes deseen denominarlo existirá un contrato individual de trabajo.

La existencia de un contrato individual de trabajo genera los siguientes efectos legales:

- Todos contratos de trabajo están regidos por las disposiciones del Código del Trabajo.
- Los riesgos del trabajo están a cargo del empleador siempre que dicho beneficio no sea concedido por el IESS.
- En caso de divergencia entre los contratantes sobre la remuneración y clase de trabajo a desarrollarse, éstos serán determinados en base a lo recibo por el trabajador y el trabajo realizado durante el último mes, en caso de no ser aplicable esta regla se estará a la costumbre del lugar.
- Todo motivo de nulidad del contrato de trabajo solo puede ser alegado por el trabajador.
- Responsabilidad solidaria del empleador.

En tal sentido si cualquiera de las partes de un contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 8 del Código de Trabajo no cumpliera con los términos del contrato o lo desconociera o buscara evadir los efectos legales del mismo, nacerá un conflicto individual del trabajo, que será resuelto de conformidad con las prescripciones del Código del Trabajo mediante procedimiento oral ante el juez competente de la materia.

4. PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL ANÁLISIS

PROCESAL.

4.1. EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN

El vocablo acción proviene del latín actio, que significa ejercer, realizar, el efecto de hacer, posibilidad de ejecutar alguna cosa.

Para VÉSCOVI, la acción consiste en el poder abstracto de reclamar determinado derecho concreto ante el poder judicial o tribunales de justicia, y la obligación del órgano jurisdiccional de atenderlo, darle movimiento y entregar como respuesta una sentencia.

El mismo autor determina, que la acción consiste en reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional y obtener como resultado el proceso, que debe terminar con una sentencia, por lo que la finalidad de la acción es tener acceso a la jurisdicción, es decir a ser escuchado por los órganos de justicia, quienes tienen la obligación de dar trámite al proceso y dilucidar la cuestión planteada.

Concluye el autor conceptuando a la acción, como un derecho subjetivo procesal, y por consiguiente, autónomo e instrumental, que en síntesis se lo puede definir como el poder abstracto de reclamar ante el juez la materialización de un determinado derecho concreto, a lo que se llama pretensión.

RENGEL ROMBERG, define la acción como *“El derecho subjetivo o el poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar al juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado³⁸”*.

Para COUTURE, la acción es *“El poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamarles la satisfacción de una pretensión”³⁹*; por tanto la acción es el poder jurídico de acudir a los órganos jurisdiccionales.

Devis ECHANDÍA, define la acción como el derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo, que tiene toda persona natural o jurídica, para obtener la aplicación de la jurisdicción del Estado a un caso concreto mediante sus sentencias, a través de un proceso, o para pedir que se inicie la investigación penal previa al proceso.

La acción es una actividad jurídica por naturaleza, puesto que origina relaciones jurídicas, derechos y obligaciones, cargas y facultades.

La acción es un derecho público subjetivo mediante el cual se requiere la intervención del órgano jurisdiccional para la protección de una pretensión jurídica. Ello es consecuencia de la prohibición de hacerse justicia por mano propia y de haber asumido el Estado la función jurisdiccional.

La acción: es el poder jurídico de hacer valer una pretensión ante el órgano jurisdiccional.

³⁸ Rengel Romberg, Arístides, Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano, Tomo II, Editorial Arte, Caracas, 1992, pp.

³⁹ Couture Echeverri Juan Eduardo, Citado por la ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, 1957, Tomo I PÁG. 436

4.2. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

Etimológicamente la palabra jurisdicción, significa decir o declarar el derecho.

Desde el punto de vista, más general, la jurisdicción hace referencia al poder del estado de impartir justicia por medio de los jueces y tribunales, en los asuntos que llegan a su conocimiento, pero este concepto es empírico y no penetra al fondo del problema científico. La noción de jurisdicción ha provocado muchas controversias y dado lugar a diversas doctrinas

Estriche: define la jurisdicción como *"el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar y poner en ejecución las leyes; y especialmente, la potestad de que se hayan revestido los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes"*.

Guasp: *"La jurisdicción es una función pública de examen y actuación de pretensiones."* También se dice de ella *"que es el especial derecho y deber que en el Estado reside de administrar justicia"*.

La Competencia, es definida como la cualidad que legitima a un órgano judicial, para conocer de un determinado asunto, con exclusión de los demás órganos judiciales de la misma rama de la jurisdicción.

A la jurisdicción se le considera como el poder genérico de administrar justicia, dentro de los poderes y atribuciones de la soberanía del Estado; competencia es precisamente el modo o manera como se ejerce esa jurisdicción por circunstancias concretas de materia, personas, grado, territorio imponiéndose por tanto una

competencia, por necesidades de orden práctico. Se la considera, entonces como facultad del juez para conocer de un asunto dado.

La jurisdicción es el género, mientras que la competencia viene a ser la especie; todos los jueces tienen jurisdicción, pues tienen el poder de administrar justicia, pero cada juez tiene competencia para determinados asuntos.

4.2.1. RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

La Jurisdicción es el administrar justicia, un poder genérico. La competencia es la porción de la Jurisdicción, modo o manera como se ejerce la jurisdicción. Facultad que tiene un juez para conocer un caso. No puede haber competencia sin jurisdicción.

La jurisdicción y la Competencia no son lo mismo, pero tampoco son contrarios por cuanto la competencia es un elemento fundamental dentro de la jurisdicción, ya que la competencia es el modo o manera como vamos a ejercer esa jurisdicción de acuerdo a las circunstancias concretas. (materia, territorio, personas o grado.)

4.2.2. NORMAS LEGALES RESPECTO A LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

4.2.2.1. NORMA CONSTITUCIONAL

Al respecto podemos encontrar que nuestra Constitución Política, en su artículo 198 determina de forma taxativa los órganos de la función judicial que ejercen jurisdicción de la siguiente forma:

“Art. 198 Serán órganos de la Función Judicial:

1. La Corte Suprema de Justicia

2. Las cortes, tribunales y juzgados que establezcan la Constitución y la ley

La ley determinará su estructura, jurisdicción y competencia”

4.2.2.2. NORMAS GENERALES RESPETO DE LA JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.

Respecto del jurisdicción y competencia, definitivamente el Código de Procedimiento Civil es la norma que de forma más clara delinea estas dos instituciones procesales, determinando en su artículo primero una definición de jurisdicción y una de competencia que me permito transcribir a continuación.

“Art. 1.- 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 tribunales y jueces establecidos por las leyes”.

De dicha definición podemos encontrar que de acuerdo a nuestro legislador la jurisdicción es el poder de administrar justicia, poder que se encuentra compuesto

por dos elementos la facultad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, concepción que ha mi criterio es acertada, lastimosamente no considero correcta la referencia a una materia determinada ya que de forma errónea se anexa un tema referente a la competencia como ya lo hemos analizado anteriormente.

Por lo cual para efectos de nuestro estudio entenderemos y como la doctrina lo evidencia a la jurisdicción como la potestad pública de administrar justicia entendiéndose como tal al juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Respecto de la competencia encontramos que el mismo artículo uno del Código de Procedimiento Civil en su segundo inciso nos dice:

Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados.”

Respecto de la competencia encontramos que es la división práctica en virtud de la cual a cada uno de los miembros de los órganos judiciales que ejercen jurisdicción de conformidad con la ley, se les otorga el conocimiento específico de ciertas áreas en razón de la materia, territorio, grado y las personas.

Cabe enfatizar en el hecho de que éste poder de administrar justicia es único del estado y por lo tanto es éste el único encargado de realizarlo a través de la función judicial, lo cual se encuentra establecido en el ya citado artículo 198 de la Constitución y guarda franca concordancia con lo dispuesto en los artículos dos y cinco del Código de Procedimiento Civil que cito a continuación:

“Art. 2.- El poder de administrar justicia es independiente; no puede ejercerse sino por las personas designadas de acuerdo con la ley.”

“Art. 5.- La jurisdicción se ejerce por los tribunales y juzgados que integran la Función Judicial. También la ejercen, de acuerdo con la Constitución Política de la República y sus leyes propias: los jueces de paz, los árbitros, los tribunales de conciliación y arbitraje y las autoridades de los pueblos indígenas.”

4.2.3. JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA EN MATERIA LABORAL

Como lo hemos analizado el artículo 2 del Código de Procedimiento Civil determina que únicamente las personas determinadas en la ley pueden ejercer jurisdicción, en concordancia con dichas normas encontramos que los artículos 565 y 566 del Código de Trabajo disponen:

Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 566.- Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.- La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

De los artículos citados anteriormente encontramos que los órganos que administran justicia en materia laboral dentro de las controversias individuales de trabajo son:

- Los Jueces del Trabajo (Primera Instancia)
- La Corte Superior de Justicia a través de sus salas especializadas.
- La Corte Suprema de Justicia a través de sus salas especializadas.

Una vez determinados los órganos que ejercen jurisdicción en materia laboral, es necesario revisar como está distribuido este poder de administrar justicia, de acuerdo a la Código del Trabajo.

*Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- 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.*

Art. 569.- Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.- 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 Judicial⁴⁰.

⁴⁰ **LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.- “Art. 2.- Para ser juez se requiere ser ecuatoriano por nacimiento, en goce de los derechos de ciudadanía, doctor en jurisprudencia o abogado, y reunir las demás calidades exigidas por la Constitución y las leyes. Art. 76.- Para ser juez del trabajo, a más de los requisitos puntualizados en las reglas generales, se requiere haber ejercido la profesión, por tres años como mínimo.”**

De la normativa citada encontramos que en nuestro Código del Trabajo lastimosamente existe una confusión respecto de jurisdicción y competencia y que de cierta forma guarda contradicción con el Código de Procedimiento Civil que nos habla de competencia en razón del territorio y jurisdicción privativa.

Por mi parte y para efectos del presente estudio vamos a mantener el criterio vertido en líneas anteriores respecto que la jurisdicción es única e indivisible y la competencia es el artificio jurídico que permite que el ejercicio de la jurisdicción pueda ser distribuido en razón de materia, territorio, grado y persona.

Por lo tanto entenderemos que los jueces del trabajo ejercen competencia provincial en razón del territorio y competencia en materia laboral en razón de la materia. Cabe indicar que respecto de esta segunda premisa existe una excepción que se da en los distritos donde no exista Juez del Trabajo, ya que en dicho distrito ejercerá dichas facultades el Juez de lo Civil.

4.3. DESARROLLO PRÁCTICO PROCESAL DEL PROCEDIMIENTO

ORAL EN MATERIA LABORAL

4.3.1 LA DEMANDA

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.

Dentro de la variada gama de los actos procesales la demanda ocupa un lugar de señalada preferencia debido a que la misma es la base y cimiento del **proceso**, ya que todo el desarrollo debe vincularse y referirse a ella.

Con la demanda en efecto, se inicia el juicio, y a ella ha de ajustarse la sentencia, decidiendo con arreglo a las **acciones** en aquella deducidas. Por ello se dice que todo el **procedimiento** se halla regido y subordinado a los términos de la demanda. Razón de que su concepción y **redacción** merezca y requiera el mayor cuidado y reflexión, pues de ello depende en la mayoría de los casos el **éxito** o el fracaso de los pleitos.

Por lo que podemos concluir que la demanda es el acto iniciador del proceso y por el que se ejercita el derecho de acción para poner en marcha la actividad jurisdiccional del Estado y obtener la satisfacción de pretensiones concretas.

4.3.1.1 EFECTOS DE LA DEMANDA

La presentación de la demanda ya sea ante la sala de sorteos en los distritos donde exista más de un juzgado de la materia o ante el juzgado correspondiente en los distritos donde exista un solo Juez del Trabajo tiene los siguientes efectos:

- Inicio del proceso. (Ejercicio de la Acción).
- Prevención en el conocimiento de la causa.
- Determinación de los puntos sobre los cuales se va a ventilar la controversia.

4.3.1.1.1 INICIO DEL PROCESO:

Como ya lo revisamos anteriormente, el ejercicio del derecho de acción se ve cristalizado a través de la presentación de la demanda, que es el acto procesal con el cual comienza la contienda judicial, al respecto encontramos que el artículo 66 del Código de Procedimiento Civil cabalmente nos dice:

Art. 66 “Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo”

4.3.1.1.2 PREVENCIÓN EN EL CONOCIMIENTO DE LA CAUSA:

Al respecto podemos encontrar que prevención en el conocimiento de la causa es una figura jurídica en virtud de la cual, el momento en que un juez conoce de una causa, los jueces de mismo distrito y materia pierden la competencia para conocer dicha controversia, volviéndose dicho juzgador el único competente para conocer de la misma. Al respecto encontramos que el Código de Procedimiento Civil, norma supletoria al Código del Trabajo nos dice:

Art. 13.- La competencia preventiva en materia civil se ejerce entre los jueces de igual clase de una misma sección territorial de modo que uno excluye a otro por la prevención.

Art. 14.- En las causas civiles tiene lugar la prevención por la citación de la demanda al demandado, en la forma legal, o por sorteo⁴¹.

4.3.1.1.3 DETERMINACIÓN DE LOS PUNTOS SOBRE LOS CUALES SE VA A DESARROLLAR LA CONTROVERSI.

Como lo hemos visto en rasgos generales y lo vamos a desarrollar de forma la profunda a lo largo del presente estudio, a través de la demanda el actor individualiza cuales son sus reclamos y/o sus derechos vulnerados y solicita al juzgador que los haga efectivos a través del poder coercitivo que le otorga la jurisdicción, por lo tanto al momento de la presentación de la demanda ya están clarificados los puntos sobre los cuales se va a desarrollar el proceso y sobre los cuales resolverá el juzgador una vez que la contraparte haya propuesto su contestación a la demanda.

4.3.1.2 FORMA DE LA DEMANDA

El Código de Trabajo establece en su artículo 574 establece:

“Forma de la demanda.- 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”

⁴¹ LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL artículo 183 “En caso de que haya más de dos juzgados en una misma jurisdicción se radicará la competencia mediante sorteo, por lo que no se puede designar, en estos casos.....”.

De acuerdo con la norma transcrita podemos encontrar que la demanda puede ser escrita o verbal, encontrándonos que la ley le da al actor la prerrogativa de ejercer su derecho de acción de cualquiera de las dos formas, pero en la práctica no se ha dado mayor apertura a la recepción de demandas verbales debido a que es poco viable la aplicación de esta forma demanda debido en primer lugar a la saturación del sistema judicial ecuatoriano, por otra parte en los distritos donde existe sala de sorteos la demanda no se presenta ante el juez volviendo inaplicable dicho precepto y por último nos encontramos que por mandato de la Ley de Federación de abogados la demanda debe ser firmada por un abogado afiliado a un de los colegios debidamente acreditados por lo cual en la práctica no se aplica la formulación de la demanda de forma verbal.

4.3.1.3 REQUISITOS DE LA DEMANDA

Si bien el Código del Trabajo no determina de forma taxativa los requisitos que debe contener una demanda, nos encontramos que el Código de Procedimiento Civil, norma supletoria si determina taxativamente los requisitos con los que debe contar una demanda en su artículo 66 que textualmente dice:

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”.*

4.3.1.3.1 DESIGNACIÓN DEL JUEZ ANTE QUIEN SE PROPONE:

Dentro del primer requisito determinado por nuestra norma adjetiva civil, encontramos que el primer punto que debe cumplir la demanda, es la delimitación de la autoridad ante quien se propone la demanda, que como lo revisamos anteriormente debe ser una persona que en primer lugar esté investida de jurisdicción es decir un juez y adicionalmente goce de competencia.

Dentro de las distintas esferas que engloba la competencia en los juicios nacidos fruto de controversias individuales del trabajo, como es lógico la competencia en razón de la materia le corresponde al juez del trabajo, quien de igual forma es la autoridad llamada a conocer dicho juicio al ser el juez de primera instancia en razón del grado.

Una vez determinada la materia y el grado el actor se encuentra con el tema de la competencia en razón del territorio, lo que nos obliga a acudir a nuestra norma supletoria el Código de Procedimiento Civil que textualmente en sus artículos 26 y 29 dice:

“Art. 26.- El juez del lugar donde tiene su domicilio el demandado, es el competente para conocer de las causas que contra éste se promuevan”.

“Art. 29.- Además del juez del domicilio, son también competentes:

1.- El del lugar en que deba hacerse el pago o cumplirse la obligación;

2.- El del lugar donde se celebró el contrato, si al tiempo de la demanda está en él presente el demandado, o su procurador general, o especial para el asunto de que se trata;

3.- El juez al cual el demandado se haya sometido expresamente en el contrato;

4.- El del lugar en que estuviere la cosa raíz materia del pleito.

Si la cosa se hallare situada en dos o más cantones o provincias, el del lugar donde esté la casa del fundo; mas, si el pleito se refiere sólo a una parte del predio, el del lugar donde estuviere la parte disputada; y si ésta perteneciere a diversas circunscripciones el demandante podrá elegir el juez de cualquiera de ellas;

5.- El del lugar donde fueron causados los daños, en las demandas sobre indemnización o reparación de éstos; y,

6.- *El del lugar en que se hubiere administrado bienes ajenos, cuando la demanda verse sobre las cuentas de la administración”.*

El artículo 86 del Código del Trabajo establece:

“Art. 86.- Los sueldos y salarios se la deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrato”

De acuerdo a la normas transcritas encontramos que el juez competente respecto del territorio en materia laboral sería el juez del domicilio del demandado y/o el juez del lugar donde se hubiere producido o verificado la relación laboral, debido a que el artículo 29 del Código de Procedimiento Civil nos dice que también es competente, el juez del lugar en que deba hacerse el pago o cumplirse la obligación.

En los distritos donde exista más de un Juez del Trabajo la designación del juez será de forma general, ya que es necesario que se de el sorteo de ley para que podamos conocer el juez que sustanciará la causa.

En caso de no existir juez del trabajo, será el juez de lo civil el que conozca de las controversias individuales de trabajo y de la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Segunda del Código del Trabajo que dice:

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

Cabe indicar que de acuerdo al ya citado artículo 568 del Código del Trabajo y al análisis realizado anteriormente, la competencia de los Jueces del Trabajo respecto del territorio es provincial por lo cual es preciso tomar en cuenta este punto antes de acudir a un juez de lo civil.

4.3.1.3.2 NOMBRES, ESTADO CIVIL, EDAD Y PROFESIÓN DEL ACTOR Y LOS NOMBRES COMPLETOS DEL DEMANDADO

Dentro de este requisito de la demanda, el legislador exige que el actor determine de forma exacta y precisa su individualidad así como la del demandado con la finalidad de que procesalmente el juez tenga claridad sobre quienes son las partes procesales.

Adicionalmente y a pesar de no estar determinado en la ley es indispensable determinar si las partes procesales comparecen por sus propios y personales derechos o por los derechos de un tercero⁴² ya que en el segundo caso es preciso

⁴² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 33.- “No pueden comparecer en juicio como actores ni como demandados: 1.- El menor de edad y cuantos se hallen bajo tutela o curaduría, a no ser que lo hagan por medio de su representante legal o para defender sus derechos provenientes de contratos que hayan celebrado válidamente sin intervención de representante legal; y, 2.- Las personas jurídicas a no ser por medio de su representante legal”

que el compareciente justifique el estar facultado para tal efecto ya que caso contrario puede darse una nulidad procesal por la falta de legitimación o ilegitimidad de personería⁴³.

4.3.1.3.3 LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO.

Los fundamentos de hecho, son una relación circunstanciada de los actos o los hechos que se desarrollaron entre las partes procesales, que deben ser relatadas por el actor dentro de la demanda con la finalidad de hacer posible que el juez entienda de forma clara, las circunstancias en que se desarrolló la actividad del trabajador y de la cual como es lógico nacieron derechos y obligaciones que se encuentran confrontados en el juicio y que le permitirán al juzgador determinar si las peticiones o pretensiones planteadas por el actor tienen o no asiduo legal.

Es recomendable en materia laboral que los fundamentos de hecho partan determinando el momento y las circunstancias en que nació la relación laboral, ya que este será el primer punto que deberá ser probado por el accionante, debido a que es indispensable la existencia de una relación laboral en los términos del artículo 8 del Código de Trabajo (Contrato Individual de Trabajo), para que el accionante tenga derecho a la protección del Código del Trabajo.

⁴³ **LA ILEGITIMIDAD DE PERSONERÍA.-** Consiste en carecer de las calidades necesarias para comparecer en Juicio, ya sea como actor o como demandado, ser menor de edad, ser incapaz, etc, o en no acreditar la calidad o representación con la que se comparece a juicio.

En cuanto a los fundamentos de derecho los mismos son la justificación legal o mejor dicho las normas legales que sustentan los petitorios del actor, que si bien son un requisito legal de la demanda, a mi criterio en el eventual caso de que el actor no cite el fundamento legal de alguna de sus pretensiones, el juez debe suplir esta omisión de conformidad con lo supuesto en el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil⁴⁴.

4.3.1.3.4 LA COSA, CANTIDAD O HECHO QUE SE EXIGE

Este es elemento más importante que tiene la demanda ya que en la cosa, cantidad o hecho que se exige, es la parte de la demanda donde el actor debe determinar de forma pormenorizada todas y cada una de sus pretensiones, es decir es aquí donde el actor debe delimitar exactamente que es lo que está reclamando o mejor dicho que es lo que busca que el juez a través de su potestad de administrar justicia y ejecutar lo juzgado constriña al demandado a cumplir a través de su poder coercitivo.

Por lo tanto en materia laboral es más importante aún ser sumamente específico en este punto, debido a que los beneficios legales a los que tiene derecho un trabajador, se pagan se forma mensual en algunos casos como las remuneraciones y de forma anual en otros casos, como por ejemplo décimo tercero, décimo cuarto vacaciones,

⁴⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 280 “*Los jueces están obligados a suplir las omisiones en que incurran las partes sobre puntos de derecho*”.

utilidades entre otros, por lo cual el actor no solo debe delimitar el reclamo respecto a este derecho, sino que debe especificar los periodos que está reclamando.

Al respecto existe un criterio contrario el cual no comparto por motivos que vamos a analizar posteriormente, en el sentido de que el Derecho del Trabajo al ser una rama del derecho social, el juez del trabajo debería suplir omisiones en la cosa cantidad o hecho que se exige y ordenar el pago de los derechos del trabajador que considere vulnerados a pesar de que no fuesen reclamados claramente por el actor en su demanda. Al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Código de Trabajo que dice: *“Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*.

Como lo exprese anteriormente este criterio en la actualidad no es aplicable debido que uno de los principios fundamentales del procedimiento oral es el principio dispositivo, analizado en el primer capítulo del presente estudio y que vulnera abiertamente lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil que textualmente establece:

“Art. 273.- La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella.”

En tal sentido es imprescindible que en la cosa cantidad o hecho que se exige se delimite de forma clara cada uno de los reclamos y el periodo al que se refiere, de tal

forma que al momento de dictar sentencia el juzgador resuelva sobre los puntos reclamados en la demanda en contra posición los las excepciones y defensas determinadas en la contestación a la demanda.

4.3.1.3.5 LA CUANTÍA

La cuantía es la concretización monetaria o el monto al cual a criterio del reclamante ascienden todos los derechos que el actor reclama a través de su demanda.

De conformidad con nuestro Código de Procedimiento Civil la cuantía puede ser determinada cuando el objeto materia de la controversia es susceptible de ser apreciado en dinero, e indeterminada cuando no es posible determinar monetariamente el objeto de la reclamación.

En materia laboral de conformidad con el artículo 612 del Código del Trabajo que textualmente dice *“No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada”*, la cuantía siempre será determinada. Ya que caso contrario el juez no la admitirá a trámite.

Cabe indicar que la determinación del monto de la cuantía tiene un aspecto adicional en materia laboral respecto de la facultad de interposición de recursos, así tenemos: que el artículo 606 del Código del Trabajo establece:

“Recurso de apelación.- Las sentencias que expidan los Jueces de Trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del Distrito, cuando la cuantía del juicio

determinada por el actor, sea superior a seis salarios mínimos vitales.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

4.3.1.3.6 EL TRÁMITE:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 575 del Código del Trabajo el todas las controversias individuales de trabajo deberán sustanciarse a través de procedimiento oral.

*Art. 575 del Código del Trabajo “**Sustanciación de la controversia.**- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.”*

4.3.1.3.7 LA DESIGNACIÓN DEL LUGAR EN QUE DEBE CITARSE AL DEMANDADO.

Dentro de su demanda el actor deberá determinarse el lugar donde deba citarse al demandado, con la finalidad de que el mismo sea informado del proceso judicial que existe en su contra y de esta forma proceda a ejercer su derecho a la defensa.

4.3.1.3.8 EL LUGAR DONDE DEBE NOTIFICARSE AL ACTOR

Dentro de su demanda el actor debe determinar un domicilio judicial donde recibirá las notificaciones que emita el juzgado, domicilio que por mandato legal única y exclusivamente podrá ser un casillero judicial.

Cabe indicar que en la actualidad se esta implementando aplicación de los medios de comunicación telemáticos, por lo cual el Código de Procedimiento Civil en la actualidad deja abierta la posibilidad de que se pueda señalar un domicilio electrónico donde podrá recibir las notificaciones. Lastimosamente esta iniciativa a pesar de ya estar consagrada en la ley se encuentra en proceso de implementación por lo cual no se la puede aplicar abiertamente⁴⁵.

4.3.1.3.9 LOS DEMÁS REQUISITOS QUE LA LEY⁴⁶

Dentro de los demás requisitos determinados por la ley, encontramos como primordiales los siguientes:

- a) “Debe constar en la demanda la firma y rúbrica del demandante y del abogado patrocinador, según se desprende del Art. 50 de la Ley de Federación de Abogados y del Art. 148 de la Ley Orgánica de la Función Judicial.

⁴⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 75.- *“Todo el que fuere parte de un procedimiento judicial designará el lugar en que ha de ser notificado, que no puede ser otro que la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico en un correo electrónico, de un abogado legalmente inscrito en cualquiera de los colegios de abogados del Ecuador.”*

No se hará notificación alguna a la parte que no cumpliera este requisito; pero el derecho a ser notificado convalerá el momento en que hiciere la designación a que se refiere el inciso anterior, y, desde entonces, se procederá a notificarle”.

⁴⁶ Páez Benalcázar Andrés, El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo 2004.

El abogado además deberá utilizar un sello en que se identifique sus nombres, apellidos y el número de sus registros de afiliación a un Colegio de Abogados, según dispone el Art. 20 del Reglamento de Arreglo de Procesos.

- b) Si el demandante no supiera firmar se procederá conforme lo establece el Art. 583 del Código del Trabajo:

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

En concordancia con el Art. 1063 del Código de Procedimiento Civil que precisa:

“Cuando una persona no sepa firmar y comparezca por primera vez en juicio o actuaciones judiciales, concurrirá ante el respectivo actuario y estampará, al pie del escrito, la huella digital del pulgar derecho. El actuario dejara constancia de estos particulares, así como el número de la cedula de identidad y ciudadanía, la fecha en que fue extendida esta y la oficina que la expidió.

Si no hubiere obtenido la cedula de identidad y ciudadanía podrá comparecer, firmando a ruego, su defensor.

En las peticiones o solicitudes posteriores, el compareciente, al lado de la firma del testigo que suscriba o la del defensor, estampará la huella digital del pulgar derecho.

No se admitirán escritos en los que se firme por ruego o autorización del compareciente que sepa firmar. Se exceptúa de esta disposición a los abogados que hayan intervenido como defensores o estén interviniendo en tal calidad y a los que intervengan por primera vez.”

Esto a su vez en concordancia con el Reglamento de arreglo de procesos que dispone:

Art. 8.- En la primera vez que comparezca ante un juzgado persona que no sepa firmar, el respectivo actuario dará lectura, en voz alta, a la petición, que será autorizada con la huella digital del pulgar derecho, puesta por el peticionario.”

- c) Según el Art. 15 del Reglamento de Arreglo de Procesos, la demanda será presentada en castellano. Sin embargo la citación en la demanda y las posteriores notificaciones deberán regirse a lo que señala la Constitución Política:

“Art.- 24.- Garantías del debido proceso.- numeral 12. Toda persona tendrá derecho a ser oportuna y debidamente informante, en su lengua materna, de las acciones iniciadas en su contra.”

Esta disposición constitucional tiene correspondencia directa con el inciso tercero del Art. 1 de la Constitución Política “El Estado respeta y estimula el desarrollo de todas las lenguas de los ecuatorianos. El castellano es el idioma oficial. El quechua, el shuar y los demás idiomas ancestrales son de uso oficial para los pueblos indígenas, en términos que fija la ley.”

Para el caso de demandas en contra de los ciudadanos pertenecientes a comunidades indígenas, no solo en juicios laborales, los jueces y abogados deberán tener en cuenta esta disposición constitucional, particular que debería constar en la demanda, pues el juez no puede suponer algo que no se encuentre dentro del petitorio inicial.

- d) La demanda siempre deberá estar acompañada de tantas copias (firmadas por la parte actora y su abogado patrocinador) como partes intervengan en el juicio. Así lo dispone el Art. 1069 del C.P.C.

“Siempre que se presente una demanda, solicitud, pedimento, alegato o cualquier otra exposición pertinente a un juicio, la parte que la presente esta obligada a acompañar, autorizada con su firma y con la del abogado que lo patrocina, tantas copias en papel común como partes intervengan en el juicio, para ser entregados a cada una de dichas partes, previa certificación, que pondrá el secretario, respecto de la exactitud de tales copias”.

- e) Si se interviene por apoderado, el poder para intervenir en el juicio. (Arts. 2047 y 2061 del Código Civil y 40 y 44 del Código de Procedimiento Civil)
- f) Prueba de representación del actor si se tratare de persona natural incapaz. (Arts. 589, 1488 y 1489 del Código Civil)
- g) Nombramiento del representante legal en caso de comparecencia de personas jurídicas. (Art. 583 del Código Civil)
- h) Los documentos y las pruebas de carácter preparatorio que se pretende hacer valer en el juicio y que se encontraren en poder del actor. Sin embargo estos documentos pueden ser presentados dentro de las respectivas Audiencias Preliminar o Definitiva, como lo estudiaremos más adelante”.

4.3.2. ACUMULACIÓN DE ACCIONES

De acuerdo con el artículo 587 del Código del Trabajo, el juez de oficio o a petición de parte, podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

En ocasiones se producen acciones similares en contra de un mismo empleador y dentro de una misma jurisdicción las cuales, a través de la acumulación de acciones, puede facilitar la tarea del juez así como de las partes, debido a que todos los derechos reclamados y/o discutidos emanan de los mismos hechos.

Por lo cual el juez tiene la facultad de resolver si acumula o no las acciones, con la finalidad de evitar el que existan dentro del mismo juzgado varios juicios por los mismos hechos y adicionalmente con el aporte de todos los involucrados se puede llegar de mejor forma el esclarecimiento procesal de las circunstancias reclamadas.

Cabe indicar que esta es una facultad del juez que en la práctica no se la ha tomado en cuenta debido a que una acumulación de acciones, puede causar mayor complejidad en el proceso y volver las diligencias procesales demasiado largas y extenuantes para el juzgador.

4.3.3. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA

Presentada la demanda ante el juzgado respectivo o ante la oficina de sorteos en los distritos donde exista más de un juzgado del trabajo, el juez del trabajo que avoque conocimiento de la causa deberá calificarla dentro del término de dos días posteriores a la recepción de la misma.

Artículo 576 del Código del Trabajo *“Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda”*

El Código de Procedimiento Civil, norma supletoria en materia laboral al respecto nos dice:

“Art. 69.- 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 hiciera, se abstendrá de tramitarla, por resolución de la que podrá apelar únicamente el actor.

La decisión de segunda instancia causará ejecutoria.

El juez cuando se abstenga de tramitar la demanda, ordenará la devolución de los documentos acompañados a ella, sin necesidad de dejar copia.

El superior sancionará con multa de diez a cincuenta dólares de los Estados Unidos de América al juez que incumpliere las obligaciones que le impone este artículo.

Por lo tanto encontramos que el juez una vez presentada la demanda tendrá en primer lugar la obligación de revisarla y determinar si la misma cumple o no con los requisitos de ley determinados en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil.

En caso de que a criterio del juzgador no se hayan cumplido los requisitos determinados en el ya citado artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, el juez de conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil ordenará que se la complete y aclare en el término de tres días, en caso de no cumplirse con lo determinado por el juez, éste se abstendrá de conocerla y ordenará se entreguen al actor los documentos aparejados a la demanda.

Si la demanda cumple a con los requisitos de ley o es completada en el término de tres días, el juez emitirá una providencia de calificación a través de la cual en primer termino declarará a la demanda de clara precisa y que reúne los requisitos de ley,

dentro de la misma providencia el juez ordenará que se cite con la demanda al demandado y como tercer punto señalará día y hora para que se lleve a efecto la Audiencia Preliminar.

Cabe indicar que es en este punto procesal donde los operadores de la justicia y los jueces como tales deberían revisar las demandas con un mayor grado de minuciosidad, de tal forma que en lo posterior los errores en la demanda no degeneren en nulidades procesales y/o falta de determinación de los derechos reclamados en tal forma que no puedan hacerse efectivos.

4.3.4. CITACIÓN AL DEMANDADO

El Código del Trabajo en el artículo 576 determina *“Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación....”*

Por su parte el Código de Procedimiento Civil en su artículo 73 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”.*

Por lo tanto entendemos que la citación es un acto procesal en virtud del cual la

autoridad judicial hace conocer al demandado la existencia y el contenido de la demanda propuesta en su contra, así como del auto de calificación emitido dentro del procedimiento judicial que se ha iniciado, con la finalidad de que el demandado pueda ejercer su derecho a la defensa.

Los funcionarios judiciales encargados de realizar las citaciones son los secretarios del juzgado, pero por delegación y de acuerdo a lo previsto en el artículo 10 del Reglamento de Citaciones Judiciales, pueden ser realizadas por los funcionarios de la oficina de citaciones (citadores) en los distritos donde exista esta dependencia.

El artículo 10 del Reglamento de Citaciones nos dice: *“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”*.

Cabe indicar que de conformidad con el artículo 88 del Código de Procedimiento Civil las citaciones pueden realizarse a cualquier tiempo tanto en días y horas hábiles como en días y horas de descanso obligatorio, artículo que en su parte pertinente nos dice:

“Pueden hacerse en días y horas inhábiles la citación de la demanda y la de los actos preparatorios que tengan que ser realizados personalmente por el demandado”.

En materia laboral la citación debe realizarse en un término máximo de cinco días desde la calificación de la demanda, o caso contrario el funcionario encargado de

realizar la citación será sancionado con veinte dólares por cada día de retardo a excepción, de que dicho retardo se haya producido por un caso fortuito o por fuerza mayor. En caso de que el citador reincida en el incumplimiento del término de cinco días para realizar las correspondientes citaciones, el mismo será destituido de su cargo conforme lo dispone el artículo 576 del Código del Trabajo en su penúltimo inciso.

4.3.4.1 FORMAS DE CITACIÓN

El Código del Trabajo no hace una referencia expresa a las formas de citación por lo cual debe aplicarse el Código de Procedimiento Civil como norma supletoria, encontramos que dicho cuerpo normativo establece tres formas de citación:

- Citación en Persona.
- Citación por Boletas.
- Citación por la Prensa.

Adicionalmente encontramos que existen casos especiales de citación en virtud de la calidad de la persona y/o organización demanda.

4.3.4.1.1 CITACIÓN EN PERSONA:

El artículo 93 del Código de Procedimiento Civil establece: *“En todo juicio, la citación se hará en la persona del demandado.....”*

La citación en persona es la forma idónea de cumplir con esta diligencia, la cual se da en el momento en que el secretario de juzgado o el respectivo citador entrega directamente al demandado la respectiva copia certificada de la demanda y del auto de calificación, informándole al demandado adicionalmente que debe ejercer su derecho a la defensa y que tiene la obligación de señalar casillero judicial.

El citado puede en la misma diligencia de citación designar casillero judicial, donde recibirá las posteriores notificaciones de conformidad con lo prescrito en el artículo 76⁴⁷ del Código de Procedimiento Civil.

Es preciso tomar en cuenta que para el caso de la citación en persona, la misma

⁴⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 75 *“Todo el que fuere parte de un procedimiento judicial designará el lugar en que ha de ser notificado, que no puede ser otro que la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico en un correo electrónico, de un abogado legalmente inscrito en cualquiera de los colegios de abogados del Ecuador.....”*.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 76 *“La designación prescrita en el inciso primero del artículo anterior, podrá hacerse en el acto de la citación personal o por escrito separado; y al efecto, el actuario o citador advertirá este deber a la parte en el momento de citarle, y hará constar la respuesta en la misma diligencia. Una vez designada la casilla judicial las notificaciones se harán en él, o personalmente a la parte, dentro o fuera de la oficina, conforme a las reglas generales”*.

puede darse en cualquier sitio, siempre que el secretario o el citador realice la citación de forma directa al demandado.

4.3.4.1.2 CITACIÓN POR BOLETAS.

El Código de Procedimiento Civil respecto de esta forma de citación nos establece lo siguiente:

Art. 93.- En todo juicio, la citación se hará en la persona del demandado o de su procurador; mas si no pudiere ser personal, según el Art. 77 se hará por tres boletas, en tres distintos días, salvo los casos de los Arts. 82 y 86.

El actuario o citador dejará la primera boleta en la habitación del que deba ser citado, cerciorándose de este particular. Si éste cambiare de habitación, o se ausentare, las otras dos boletas pueden dejarse en el mismo lugar en el cual se dejó la primera.

Art. 77.- Si no se encontrare a la persona que debe ser citada, se la citará por boleta dejada en la correspondiente habitación, a cualquier individuo de su familia o de servicio. La boleta expresará el contenido del pedimento, la orden o proveído del juez, y la fecha en que se hace la citación; y si no hubiere a quien entregarla, se la fijará en las puertas de la referida habitación, y el actuario o el citador, sentará la diligencia correspondiente.

La persona que reciba la boleta suscribirá la diligencia, y si ella, por cualquier motivo, no lo hiciere, el funcionario respectivo, sentará la razón del caso y la suscribirá.

La citación a un comerciante o al representante de una compañía de comercio, podrá también hacerse en el respectivo establecimiento de comercio en sus horas hábiles y siempre que estuviere abierto.

Si no se encontrare a la persona que deba ser citada, se lo hará por boleta que se entregará a cualquiera de sus auxiliares o dependientes.

Se extiende a este caso la obligación prescrita al actuario o citador en el Art. 76.

El actuario o el citador tendrá la obligación de cerciorarse de la verdad de que se trata de la respectiva habitación o establecimiento de comercio para hacer allí la citación en forma legal.

El Art. 9 del Reglamento de Citaciones manifiesta:

“Cuando no pueda citarse personalmente, se dejará tres boletas, cada una de ellas, en días y fechas distintos (...) el citador podrá en la boleta la fecha de la citación y el número de la misma”.

La citación por boletas se da cuando el secretario y/o el citador acudan al lugar señalado en la demanda por el actor para realizar la citación correspondiente y se encuentren con el hecho de que el demandado no se encuentra en su domicilio y/o el establecimiento comercial en los casos que corresponda. En dicho caso el agente judicial deberá citar al demandado por tres boletas que deberán ser entregados en tres días distintos a uno de los dependientes del demandado que se encuentren en la

dirección determinada en la demanda o en el caso de no encontrarse ninguna persona deberá fijar la boleta en la el domicilio del demandado.

En los dos casos señalados anteriormente el secretario o citador deberá insertar en la boleta la fecha de entrega y el número a la que corresponde.

Tanto en el caso de citación en persona como en la citación por boletas el funcionario respectivo deberá elaborar un acta en donde conste la forma de citación, la fecha o fechas en que se realizó, la misma que deberá ser agregada al proceso, conforme lo dispuesto en el artículo 74 del Código de Procedimiento Civil que transcribo a continuación:

“En el proceso se extenderá acta de la citación, expresando el nombre completo del citado, la forma en que se la hubiere practicado y la fecha, hora y lugar de la misma”.

4.3.4.1.3 CITACIÓN POR LA PRENSA

Respecto de esta forma de citación encontramos que el Código de Procedimiento Civil en su artículo 82 nos dice:

“A personas cuya individualidad o residencia sea imposible determinar se citará por tres publicaciones que se harán, cada una de ellas en fecha distinta, en un periódico de amplia circulación del lugar; de no haberlo, se harán en un periódico de la capital de la provincia, asimismo

de amplia circulación; y si tampoco allí lo hubiere, en uno de amplia circulación nacional, que el juez señale.

La publicación contendrá un extracto de la demanda o solicitud pertinente, y de la providencia respectiva.

La afirmación de que es imposible determinar la individualidad o residencia de quien deba ser citado, la hará el solicitante bajo juramento sin el cumplimiento de cuyo requisito, el juez no admitirá la solicitud.

Cuando deba citarse a herederos, a los conocidos se citará personalmente o por boleta y a los desconocidos o cuya residencia fuere imposible determinar, en la forma prevista por los incisos precedentes.

Los citados que no comparecieren veinte días después de la última publicación, podrán ser considerados o declarados rebeldes”.

Al respecto encontramos que el último inciso del artículo 576 del Código del Trabajo nos dice:

“En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación”.

De la normativa anteriormente transcrita encontramos que la citación por la prensa única y exclusivamente debe darse cuando el demandado no pueda determinar de forma específica el lugar donde debe citarse al demandado, es decir cuando la residencia del demandado es imposible de determinar.

En este caso el demandado deberá expresar esta circunstancia dentro del texto de su demanda, en donde debe declarar bajo juramento “*que es imposible determinar la individualidad o residencia de quien deba ser citado*”, solicitando que se realice el extracto correspondiente que se publicará en la prensa.

Una vez presentada la demanda, el juzgado señalará día y hora para que el actor reconozca firma y rúbrica en su demanda, una vez reconocida la firma y rúbrica se procederá a realizar el extracto correspondiente para realizar tres publicaciones en días diferentes.

A partir de la última publicación se señalará Audiencia Preliminar en el término de veinte días.

4.3.4.2 CASOS ESPECIALES DE CITACIÓN:

4.3.4.2.1 CITACIÓN A ENTIDADES ESTATALES.

Siempre que se demande a una entidad estatal deberá contarse con el Procurador General del Estado, de conformidad con lo determinado en el artículo 6 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

“Toda demanda o actuación para iniciar un proceso judicial, procedimiento alternativo de solución de conflictos y procedimiento administrativo de impugnación o reclamo contra organismos y entidades del sector público, deberá citarse o notificarse obligatoriamente al Procurador General del Estado. De la misma manera se procederá en los casos en los que la ley exige contar con dicho funcionario. La omisión de este requisito, acarreará la nulidad del proceso o procedimiento.

Se citará al Procurador General del Estado en aquellas acciones o procedimientos en los que deba intervenir directamente, y se le notificará en todos los demás, de acuerdo con lo previsto en esta ley.

Las citaciones y notificaciones se harán en la persona del Procurador General del Estado o de los delegados distritales o provinciales del organismo.

De no existir tales delegaciones, las citaciones o notificaciones se harán directamente al Procurador General del Estado, en la forma prevista en este artículo.

El Procurador comparecerá directamente o mediante su delegado.

El Procurador General del Estado podrá delegar por escrito el ejercicio del patrocinio o defensa del Estado y de los organismos y entidades del sector público, a funcionarios de la Procuraduría General del Estado; y, a asesores jurídicos, procuradores, procuradores síndicos y abogados de otras entidades del sector público. El delegado que actúe al margen de los términos e instrucciones de la delegación, responderá administrativa, civil y penalmente, de modo directo y exclusivo, por los actos u omisiones verificados en el ejercicio de la delegación.

El ejercicio de acciones legales y la interposición de recursos administrativos, por parte del Procurador General del Estado o sus delegados y los representantes legales de las instituciones del sector público estarán exentos del pago de tasas judiciales y de toda clase de tributos.

La intervención del Procurador General del Estado o su delegado, no limita ni excluye las obligaciones de las máximas autoridades y representantes legales de los organismos y entidades del sector público, para presentar demandas o contestarlas e interponer los recursos que procedan conforme a la ley”

Adicionalmente, de conformidad con el artículo 9 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, los organismos y entidades del sector público tendrán un término de veinte días para contestar las demandas, a partir del momento de la citación, en materia laboral aplicando el segundo inciso de la norma ya mencionada tenemos que la Audiencia Preliminar deber realizarse en el término de 20 días contados a partir de la citación con la demanda.

“Los organismos y entidades del sector público tendrán el término de veinte días para contestar demandas, contado a partir de la citación o notificación, sin perjuicio del término adicional por la distancia, con arreglo a la ley, cuando la acción se hubiere planteado fuera de la Capital de la República.

En los casos en que la contestación a la demanda deba hacerse en la audiencia de conciliación, ésta no podrá realizarse sino después del término de veinte días a partir de la fecha de la citación con la demanda.

Igual término se observará para todos los demás procedimientos y actuaciones contenciosos y administrativos en los que deba intervenir el Procurador General del Estado, en ejercicio del patrocinio del Estado”

4.3.4.2.2 CITACIÓN A LOS AGENTES DIPLOMÁTICOS

La citación a los ministros plenipotenciarios y demás agentes diplomáticos extranjeros acreditados como tales ante el Ministerio de Relaciones Exteriores de la república del Ecuador, se realizará a través de la Corte Suprema de Justicia.

El juez de instancia que se encuentre conociendo la causa, enviará un Exhorto⁴⁸ a la Corte Suprema de Justicia con la finalidad de que ésta solicite al Ministerio de Relaciones Exteriores que por medio de un oficio se transcriba al Ministro Plenipotenciario u otro Agente Diplomático la providencia judicial que se hubiere dictado, juntamente con los antecedentes.

Perfeccionándose la citación legal con la demanda con la entrega de la nota emitida por el Ministerio de Relaciones Exteriores al funcionario demandado.

Como constancia procesal de haberse practicado la citación, se agregará a los autos la nota en la que el Ministro de Relaciones Exteriores comunique haber dirigido el oficio.

Los términos correrán desde la fecha en que se haya transcrito la providencia y antecedentes que deban ser citados.

⁴⁸ **EXHORTO:** *Despacho que libra un juez o tribunal a otro de igual o superior categoría para que se mande dar cumplimiento a lo solicitado, practicando las diligencias determinadas en el mismo.*

La citación a los Ministros Plenipotenciarios y Agentes diplomáticos se encuentra contemplada en el artículo 79 del Código de Procedimiento Civil.

4.3.4.2.3 CITACIÓN A LOS HEREDERO DEL LITIGANTE

FALLECIDO.

Si dentro de un proceso judicial fallece uno de las partes procesales, se citará a los herederos del mismo, con la finalidad de que estos comparezcan a juicio y hagan efectivos sus derechos y/o cumplan con sus obligaciones fruto de la sucesión.

A los herederos conocidos se les notificará en persona o por una sola boleta, y a quienes fueren desconocidos o no se pudiere determinar su residencia, se les notificará mediante una sola publicación en la prensa de un extracto de la providencia en que el juez dispone contar con los herederos en el juicio.

4.3.4.2.4 CITACIÓN A UNA COMUNIDAD INDÍGENA.

La citación se hará personalmente, por lo menos a cinco de los comuneros, a cada uno de los cuales se entregará una copia de la demanda y de la respectiva providencia, de lo cual se dejará constancia en el acta de citación.

Adicionalmente, el secretario del juzgado o citador leerá la demanda y la providencia respectiva en un día feriado, en la plaza de la parroquia a que pertenezca la

comunidad y en la hora de mayor concurrencia, procedimiento que también deberá constar el acta de citación.

Si la comunidad perteneciere a dos o más parroquias, deberá realizarse la misma diligencia en cada una de las parroquias.

4.3.4.2.4 CITACIÓN AL AUSENTE O DOMICILIADO FUERA DEL ÁMBITO DE COMPETENCIA DEL JUEZ.

Al respecto encontramos que el Código de Procedimiento Civil en su artículo 87 dispone:

“Si la parte estuviere ausente, se le citará por comisión⁴⁹ al teniente político; o por deprecatorio o exhorto, si se hallare fuera del cantón, de la provincia o de la República, en su caso.”

4.3.5 LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS:

La Audiencia Preliminar es la primera de las dos Audiencias que se desarrollarán dentro del Procedimiento Oral, a través del cual se sustancian las controversias

⁴⁹ **COMISIÓN:** Del latín *comitere*, encargar, encomendar el desempeño o ejecución de algún servicio o cosa. Despacho que libra un juez o tribunal a otro de menor jerarquía para la realización de una diligencia determinada.

individuales de trabajo. Audiencia que por mandato del artículo 576 del Código del Trabajo deberá efectuarse dentro del término de veinte días a partir de la calificación a la demanda. Término que poco a poco ha perdido vigencia, debido a la saturación que sufren los juzgados del trabajo, por la excesiva cantidad de juicios que ingresan diariamente a los juzgados.

4.3.5.1. LA CONCILIACIÓN:

El día y hora señalados la Audiencia Preliminar comenzará con la búsqueda de un acuerdo o conciliación entre las partes, para lo cual el juez actuará como un facilitador de la comunicación buscando que las partes de forma amistosa a través de una transacción den fin al proceso.

Cabe indicar que dentro de la negociación no se puede vulnerar los derechos consagrados que tiene todo trabajador debido a que los mismos son irrenunciables⁵⁰ y el juez está en la obligación legal⁵¹ de velar por el pleno respeto y reconocimiento de los mismos⁵².

⁵⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO: Artículo 4 “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario”

⁵¹ CÓDIGO DEL TRABAJO: Artículo 5 “Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”

⁵² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR: Artículo 35 numerales 4, 5 “Los derechos del trabajador son irrenunciables”. “Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

En tal sentido la negociación versará únicamente sobre los puntos de la demanda que se encuentran en discusión y que están sujetos a ser probados o reconocidos por el empleador para que emane el derecho del trabajador a reclamarlos como es el caso de las indemnizaciones por despido intempestivo, indemnizaciones especiales por la calidad del trabajador, entre otros.

En el caso de que las partes procesales llegasen a un acuerdo, se establecerá los términos del mismo en el acta de la Audiencia, y el mismo será aprobado en sentencia por el juez con lo cual terminará la controversia.

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

Para precautelar el pleno ejercicio de las facultades del juez dentro de la conciliación, en donde el mismo debe poner en práctica el principio de inmediatez y buscar un acuerdo entre las partes, será necesario que el juzgador tome una posición conciliadora, incluso aplicando las técnicas de un mediador para facilitar la comunicación entre las partes y solucionar de forma amistosa la controversia.

En tal la ley reformativa al Código del Trabajo que implanta el procedimiento oral en materia laboral introduce una garantía para el juzgador, en virtud de la cual los litigantes no puedan actuar judicialmente en contra de éste por tales opiniones o gestiones, entendiéndose las mismas deberán supeditarse al asunto que se litiga y enmarcarse en las posibilidades lógicas de encontrar una solución a la controversia.

La ley de esta forma protege al juez de un posible juicio por prevaricato por su actuación en procura de la conciliación.

4.3.5.2 COMPARECENCIA DE LAS PARTES PROCESALES O PROCURADOR JUDICIAL CON CLÁUSULA ESPECIAL PARA TRANSIGIR:

Como lo revisamos dentro del capítulo primero del presente estudio uno de los pilares fundamentales en los cuales se basa el procedimiento oral de acuerdo a la doctrina existente es la intermediación procesal.

En tal sentido en la actualidad de forma totalmente generalizada los juzgados del trabajo exigen que las partes procesales concurren personalmente a las Audiencias o caso contrario únicamente pueden concurrir a las mismas a nombre cualquiera de ellos un abogado que tenga la calidad de Procurador Judicial y que se encuentre legalmente facultado para transigir.

Según Guillermo Cabanellas⁵³, Procurador Judicial, es *“El que habilitado legalmente se presenta en juicio en nombre y representación de la una de las partes”*

Dentro de la legislación ecuatoriana encontramos que la definición de Procurador Judicial se encuentra contemplada en el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil que nos dice: *“Son procuradores judiciales los mandatarios que tienen poder para comparecer en juicio por otro”*. Ante dicha definición es necesario remitirnos a una nueva

⁵³ CABANELLAS Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo III, pág. 393.

norma legal que nos permita previamente entender que es un mandatario encontrándonos que el artículo 2047 del Código Civil que nos explica:

“Mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera. La persona que confiere el encargo se llama comitente o mandante, y la persona que lo acepta apoderado, procurador, y en general, mandatario”

En tal sentido podemos concluir que la procuración judicial es un contrato en virtud del cual una de las partes procesales le faculta a una tercera persona a comparecer en su nombre a juicio, otorgándole al apoderado la facultad de obligar al primero.

La procuración judicial puede otorgarse a través de escritura pública o escrito reconocido ante el juzgado⁵⁴. Adicionalmente única y exclusivamente los abogados en ejercicio profesional pueden ostentar la calidad de Procuradores Judiciales con las excepciones previstas en la ley.

Los procuradores necesitarán cláusula especial o mejor dicho autorización expresa por parte del poderdante para realizar los siguientes actos, conforme lo dispone el artículo 44 del Código de Procedimiento Civil:

- Transigir.

⁵⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 40.- *“Sólo los abogados en el ejercicio de su profesión podrán comparecer en juicio como procuradores judiciales y asistir a las juntas, audiencias y otras diligencias, en representación de las partes, cuando éstas no puedan concurrir personalmente. La procuración judicial a favor de un abogado se otorgará por escritura pública o por escrito reconocido ante el juez de la causa y se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 1010, inciso final, de este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en este artículo la procuración judicial o comparecencia a juntas, audiencias y otras diligencias ante jueces, funcionarios o autoridades residentes en cantones o lugares en que no hubiere por lo menos cinco abogados establecidos, así como los casos de procuración proveniente del exterior.”*

- Comprometer el pleito en árbitros.
- Absolver Posiciones y deferir e juramente decisorio.
- Tomar posesión de la cosa objeto de la controversia.
- Desistir del Pleito.

En tal sentido nos encontramos que los abogados para poder actuar en la Audiencia Preliminar y Definitiva por requerimiento de los respectivos juzgados deberán tener en su favor una procuración judicial, es decir un poder que les permita actuar en nombre de la parte procesal a quien representan y adicionalmente deberán gozar de la expresa facultad de transigir. Caso contrario no se les permitirá actuar en la respectiva diligencia.

Cabe indicar que la exigencia de la comparecencia personal de las partes o través de un procurador judicial con cláusula especial para transigir, ha nacido de una practica que han utilizados los juzgados del trabajo, pero que no se encuentra contemplada en ninguno de los artículos referentes al procedimiento oral de nuestro Código del Trabajo.

Por lo cual a mi criterio está exigencia de los juzgados es totalmente ilegal e incluso coarta plenamente el derecho a la defensa de las partes procesales y la facultad de los abogados de comparecer a juicio ofreciendo poder o ratificación por parte de su representado.

Adicionalmente, nuestra constitución política claramente establece en su artículo 24 dentro de los principios del debido proceso que no se podrá juzgar a una persona sino conforme a las leyes preexistentes, con observancia del trámite propio de cada

procedimiento. En tal sentido si dentro del texto de la ley no existe este requerimiento expreso respecto de la Procuración Judicial con cláusula para transigir mal puede ser exigido como un elemento necesario para que un abogado pueda actuar en representación de su defendido.

Se debe tomar como elemento concordante el hecho de que de acuerdo a la misma norma constitucional anteriormente citada *“Nadie podrá ser privado del derecho de defensa en ningún estado o grado del respectivo procedimiento”*.

4.3.5.3 RECONOCIMIENTO DE HABERES PENDIENTES:

El artículo 579 del Código del Trabajo establece *“Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- 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”*.

A mi criterio contenido del artículo 579 del Código del Trabajo es un elemento trascendental que existe en la actualidad en ley, ya que el mismo abre la puerta para que procesalmente el empleador demuestre su buena o mala fe, desde la primera diligencia procesal, debido a que en materia laboral al momento de terminarse un contrato de trabajo ya sea por una forma legal o ilegal, siempre existirán haberes o derechos adquiridos del trabajador que deben ser liquidados al mismo, como son decimos, vacaciones, días trabajados, entre otros. Por lo tanto, si no ha sido posible

entregarlos al trabajador o consignarlos oportunamente, es éste el momento procesal en cual el empleador debe demostrar que está actuando conforme a ley y cubrir los haberes adeudados al trabajador, ya que más halla de cual sea el eje de la controversia, al ser los derechos del trabajador irrenunciables el empleador será condenado al pago de todos los derechos que éste adeuda al trabajador.

Con la diferencia de que al consignarlos oportunamente no será objeto de pago del rubro de intereses, contemplado en el artículo 614 del Código del Trabajo:

“Pago de intereses.- Las sentencias que condenen al pago del salario mínimo vital, pensiones jubilares, sueldo y salarios, remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones, vacaciones, bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la vida, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.

No se ordenará el pago de los intereses cuando el demandado consigne los valores correspondientes a los indicados conceptos, hasta la audiencia de conciliación en el juzgado respectivo.

Los valores consignados se depositarán en libreta de ahorros en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda para ser entregados al trabajador con sus correspondientes intereses respecto de los reclamos aceptados o, en su defecto, a la parte demandada cuando esas reclamaciones fueren rechazadas “

Adicionalmente el reconocimiento y pago de los derechos del trabajador además de ser una obligación legal y moral por parte del empleador, evita que empleador o demandado sea sujeto de las condenas legales establecidas en la ley para los empleadores morosos como son los casos de los artículos 94 y 202 del Código de Trabajo.

Art. 94.- Condena al empleador moroso.- *El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.*

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la inspectoría del trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- *Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los*

intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.

De darse el reconocimiento parcial analizado anteriormente el juez deberá ordenar que el empleador cubra los importes adeudados al trabajador hasta en el término de diez días desde la celebración de la Audiencia, los cuales una vez recibidos en el juzgado, le serán entregados al trabajador o a su procurador legalmente facultado para ello.

En el caso de que el actor justifique legalmente que los derechos del mismo ascendían a rubros superiores, la consignación realizada por el empleador será entendida como un abono parcial y será restada de la cantidad ordenada a pagar en sentencia.

Cabe indicar que el criterio plasmado respecto al hecho de evitar la condena del triple de recargo en remuneraciones y el recargo por concepto de fondos de reserva, no es un criterio unánime que en lo personal lo defiendo desde la doctrina, en la

actualidad los jueces de instancia mantienen el criterio de que el reconocimiento de haberes estudiado en este numeral, es una simple consignación y el único efecto que produce es el no pago de interés. Espero que con el tiempo se llegue a obtener sentencias de casación que fortalezcan el criterio expuesto en párrafos precedentes, de esta manera lograr precedentes de interpretación obligatoria para los jueces de instancia que le den un valor real al reconocimiento de haberes.

4.3.5.4 LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

El artículo 576 del Código del Trabajo que nos habla de la Audiencia Preliminar en su parte pertinente nos dice:

“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 tal sentido nos encontramos que el momento procesal en el cual el demandado contesta la demanda en materia laboral es en el momento de la Audiencia Preliminar, contestación que por mandato legal debe ser por escrito.

Guillermo Cabanellas, define a la contestación a la demanda como el escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo si las tuviere las excepciones a las que hubiere lugar y negando o confesando la causa de la acción.

Respecto de la contestación a la demanda ni el Código del Trabajo, ni su norma supletoria el Código de Procedimiento Civil, establecen una definición de la misma, pero la norma adjetiva civil si establece los requisitos de la contestación a la demanda en su artículo 102, cuales cito a continuación:

- 1.- Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del demandado, ya sea que comparezca por sí mismo o por medio de representante legal o apoderado, y la designación del lugar en donde ha de recibir las notificaciones;
- 2.- Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del actor y los documentos anexos a la demanda, con indicación categórica de lo que admite y de lo que niega.
- 3.- Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del actor.

4.3.5.4.1 LAS EXCEPCIONES

Es el motivo jurídico que el demandado alega para hacer ineficaz la acción del demandante.

Eduardo J. Couture: define a la excepción como “*el poder jurídico del demandado de oponerse a la pretensión del demandante.*”

Chiovenda: a referirse a la excepción nos dice que “*consiste en la contraposición de un hecho impeditivo, se presenta como un contra derecho frente a la acción.*”

Hugo Alsina: determina que la excepción “*es toda defensa que el demandado opone a la pretensión del actor, o sea que se niega los hechos en que se funda la demanda.*”

En nuestro **derecho procesal** civil se concibe a las excepciones como medio de defensa, que pueden actuar contra las formas o el fondo de la demanda. Cuando actúan contra forma o formalidades del proceso son dilatorias y cuando actúan contra el fondo de la controversia son perentorias.

El artículo 99 del Código de Procedimiento Civil al referirse a las excepciones establece:

“Las excepciones son dilatorias⁵⁵ o perentorias⁵⁶. 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”.

4.3.5.4.2 TRASCENDENCIA DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA

La contestación a la demanda es un momento sumamente importante en cualquier tipo de controversia legal, ya que una vez cumplida con esta diligencia procesal, el juez ya tiene claramente identificados los elementos controvertidos que existen dentro del juicio al confrontar los hechos y derechos determinados en el demanda contra los de la contestación a la misma.

⁵⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 100 *“Las dilatorias más comunes son, o relativas al juez, como la de incompetencia; o al actor, como la de falta de personería, por incapacidad legal o falta de poder; o al demandado, como la de excusión u orden; o al modo de pedir, como la de contradicción o incompatibilidad de acciones; o al asunto mismo de la demanda, como la que se opone contra una petición hecha antes del plazo legal o convencional; o a la causa o al modo de sustanciarla, como cuando se pide que se acumulen los autos para no dividir la continencia de la causa, o que a ésta se dé otra sustanciación”.*

⁵⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 101 *“Las excepciones se deducirán en la contestación a la demanda. Las perentorias más comunes son: la que tiene por objeto sostener que se ha extinguido la obligación por uno de los modos expresados en el Código Civil, y la de cosa juzgada”*

Delineándose por lo tanto, cual es el eje principal de la controversia y en términos procesales, ya se encuentran establecidos los puntos sobre los que se trabó la litis; elementos que el juez de la causa deberá resolver en sentencia.

4.3.5.5. LA RECONVENCIÓN CONEXA

Según Cabanellas⁵⁷ La reconvención es la “demanda del demandado”, es la reclamación judicial que al contestar la demanda, formula la parte demanda contra el actor, que se hace ante el mismo juez y en el mismo juicio. De no deducirse la reconvención en la contestación a la demanda queda a salvo el derecho del demandado para ejercer su derecho de acción posteriormente a través de otro juicio donde se resolverá la existencia o no del derecho o derechos de los cuales se crea asistido.

Según el Artículo 578 de Código del Trabajo la reconvención debe ser conexa en materia laboral; o sea que debe provenir de las normales relaciones de trabajo, como son por ejemplo anticipos de remuneraciones, préstamos en especies de los almacenes de subsistencia, etc.

Conexo según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Castellana, “es lo que está enlazado o relacionado entre si, lo que está unido y concatenado”

Conexo según el 'Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas es “lo enlazado o unido con otra cosa; lo agregado a lo principal o lo pendiente de ello”

⁵⁷ CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, pág. 480, Buenos Aires Argentina.

En tal sentido podemos concluir que en materia laboral esta contra demanda o “demanda del demandado”, debe ser conexa eso quiere decir que la reconvencción únicamente puede versar o estar vinculada con lo atinente a la relación laboral que ha originado el juicio, no siendo posible que elementos ajenos a ella puedan servir de sustento para la reconvencción.

La reconvencción es tratada en dos artículos; el artículo 578 y el 592 del Código del Trabajo, siendo éste último artículo un rezago previo a la reforma del 2003, a través de la cual se introdujo el procedimiento oral dentro de los juicios laborales, ya que básicamente los dos artículos expresan lo mismo, evidenciando la falta de cuidado del legislador al realizar la reforma del 2003 y la posterior codificación del Código del Trabajo.

“ Art. 578.- Reconvencción.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvencción conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción”.

“Art. 592.- Reconvencción conexa.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.”

De la lectura de estos dos artículo encontramos que el demandado en la audiencia preliminar podrá reconvenir al actor, siempre que la misma sea conexa como ya lo

hemos analizado anteriormente, siendo el actor que proceder a contestarla dentro de la misma audiencia, en el caso de no hacerlo, la falta de contestación se entenderá como negativa pura y simple a los fundamentos de hecho y de derecho de la reconvención.

La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal.

4.3.5.6 LA PRUEBA

4.3.5.6.1 TEORÍA DE LA CARGA A PRUEBA.

Previamente a realizar el correspondiente análisis de esta etapa de la Audiencia Preliminar, considero importante analizar previamente de forma general cual es la Importancia procesal de la prueba y su papel fundamental dentro de todo tipo de proceso judicial y administrativo, para lo cual analizaremos la teoría del hecho jurídico.

Se llama hecho jurídico a todos aquellos acontecimientos a los cuales el derecho objetivo vincula y fruto de esta vinculación se produce el nacimiento, modificación y extensión de un derecho subjetivo. Es preciso indicar que es indispensable que exista esta dualidad entre el hecho voluntario o natural y que la ley le atribuya efectos jurídicos al mismo.

Por lo tanto dentro de cualquier controversia judicial es imprescindible sustentar la existencia del hecho que se vincula con el derecho objetivo y produce efectos jurídicos, de forma imprescindible para obtener de parte del juzgador una absolución favorable.

En tal sentido las partes procesales se encuentran en la obligación de justificar procesalmente la existencia de los hechos alegados en la demanda y contestación, con la finalidad de que el juzgador al evaluar la realidad procesal pueda vincular el derecho a los hechos plasmados en el proceso y determinar las consecuencias jurídicas de los mismos.

De las premisas anotadas encontramos que todo el mecanismo del derecho se funda en la existencia de hechos a los cuales el derecho les da efectos jurídicos, por lo cual procesalmente es imprescindible establecer dentro del proceso los elementos que le brinden al juez la certeza de la existencia de dichos hechos, para que así el mismo pueda declarar u ordenar el cumplimiento de un derecho, o caso contrario determinar la inexistencia del mismo.

En tal virtud la prueba es el camino que tienen las partes procesales para crear dentro del proceso los elementos de convicción necesarios para darle al juez la certeza de la existencia o no de un hecho jurídico.

El fundamento legal de la teoría de la carga a prueba desarrollada en las líneas que anteceden se encuentra en los artículos 113 y 114 de nuestro Código de Procedimiento Civil, norma supletoria del Código del Trabajo, que prescriben:

“Art. 113.- 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 o 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. Impugnados en juicio una letra de cambio o un pagaré a la orden, por vía de falsedad, la prueba de ésta corresponderá a quien la hubiere alegado”

“Art. 114.- Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley. Cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario.”

La normativa transcrita de forma clara establece la obligación procesal que justificar a través de los medios de prueba establecidos en la ley, todos los hechos que el actor haya propuesto afirmativamente y que haya negado el demandado y la obligación de éste de probar sus afirmaciones.

4.3.5.6.2.- EXCEPCIÓN EN MATERIA LABORAL

Por todas las connotaciones anotadas es evidente que la carga de justificar sus afirmaciones le corresponde al actor, pero en materia laboral existe una excepción a este principio general, el cual establece que en todo lo referente al pago de remuneraciones y derechos adquiridos de los trabajadores, entendiéndose por tales

al pago de Décimo Tercera Remuneración, Décimo Cuarta Remuneración y Vacaciones; es el Empleador quien tiene que justificar el cumplimiento de dichas obligaciones patronales, en el eventual caso de que sean reclamadas por el trabajador, ya que caso contrario el empleador será condenado al pago de las mismas.

Carga a prueba que se produce en virtud de lo dispuesto en el artículo 42 del Código del Trabajo que nos habla de las obligaciones del empleador y que específicamente en su numeral primero de forma textual determina como obligación del empleador: *“Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código”*.

Es trascendental tomar en cuenta que las excepciones puntualizadas anteriormente respecto de pagos de remuneraciones, décimos y vacaciones entre otros, son derechos que emanan de la existencia una relación laboral, por lo cual es necesario que la existencia de la misma sea probada por el trabajador o reconocida por el empleador, para que exista esta reversión de la causa a prueba y sea el empleador quien deba justificar el cumplimiento de sus obligaciones ante el reclamo del trabajador.

Cabe resaltar que respecto de reclamaciones concernientes a indemnizaciones por terminación unilateral del contrato de trabajo, accidentes de trabajo, pago de horas suplementarias y extraordinarias, utilidades, es éste quien debe justificar procesalmente la existencia de los hechos que motivaron su demanda, como por ejemplo en el caso del despido intempestivo, donde el trabajador debe probar la

existencia de la terminación unilateral del contrato del trabajo por parte del empleador, para hacerse acreedor de la indemnización determinada en la ley, o la existencia de utilidades, trabajado suplementario o el mismo accidente de trabajo.

4.3.5.6.3 FORMULACIÓN DE PRUEBAS.

Respecto de la formulación de pruebas encontramos que el artículo 577 del Código del Trabajo prescribe:

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

contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.”

Del análisis de la norma transcrita encontramos en primer lugar que dentro de la diligencia de Audiencia Preliminar las partes deberán formular la prueba que consideren necesaria para poder justificar sus afirmaciones propuestas en la demanda y en la contestación a la misma a través de los medios de prueba establecidos en la ley.

Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez, procediendo el juez dentro de la misma audiencia a aceptar o rechazar las pruebas solicitadas por las partes permitiendo al juez no aceptar las pruebas que el mismo considere impertinentes con la materia litigiosa, contribuyendo a que las pruebas se concreten a los hechos sobre los cuales se ha trabado la litis (afirmaciones propuestas por el actor y negadas por el demandado).

Cabe indicar que el juez tiene plenas facultades para cooperar con los litigantes de tal forma que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten, permitiendo al juez orientar a las partes procesales respecto de la legalidad de sus elementos probatorios y de la mejor forma de hacerlos llegar al proceso, e incluso el juez tiene la posibilidad de disponer de oficio la práctica de pruebas que en su criterio puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos; de tal forma que la realidad procesal reproduzca de forma objetiva los hechos y por ende exista una mejor administración de justicia.

4.3.5.6.4 MEDIOS DE PRUEBA APLICABLES EN MATERIA LABORAL

Respecto de cuáles son los medios de prueba aplicables en materia laboral no encontramos una determinación específica en el Código de Trabajo, por lo cual es necesario acudir una vez más a la norma supletoria en la materia el Código de Procedimiento Civil, encontrándonos que su artículo 121, establece de forma general y hasta de cierto punto ejemplificativa cuales son los medios de prueba aceptados en la legislación ecuatoriana.

“Las pruebas consisten en confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes.

Se admitirá también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente deberá suministrar al juzgado en el día y hora señalados por el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba serán apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos.

Se considerarán como copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se hicieren por cualquier sistema”.

En tal sentido cualquiera de las partes procesales tendrá la facultad de utilizar cualquiera de los elementos anotados anteriormente y que serán analizados posteriormente de forma pormenorizada en el presente estudio.

4.3.4.6.5 DESARROLLO DE LA PRUEBA DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ORAL.

Si bien las pruebas deben ser solicitadas y calificadas o aceptadas por el juez en la Audiencia Preliminar, éstas se evacuarán en dos momentos procesales distintos.

Durante la Audiencia Preliminar las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será arreglada 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 inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinente conforme a los medios probatorios anotados anteriormente, se celebrarán dentro del término de veinte días a partir de la Audiencia Preliminar, para lo cual el juez señalará día y hora para que se desarrollen dichas diligencias procesales.

Para el desarrollo de estas diligencias habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. En el caso de que alguna de las partes procesales se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, no compareciere a la misma, obstaculizare el acceso a documentos solicitados por el juez o su contra parte, o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. Lo cual definitivamente es la más clara expresión de los principios de inmediación, celeridad y lealtad procesal, ya que obliga a las partes procesales a dar pleno cumplimiento de las disposiciones del juzgado respecto de las diligencias procesales y evita que las diligencias probatorias no se lleven a efecto por la inasistencia de una de las partes.

Respecto de la confesión judicial, declaraciones de testigos y juramento deferido, estas diligencias deben ser solicitadas en la Audiencia Preliminar, pero serán evacuadas en la Audiencia Definitiva, diligencia procesal que será objeto de un estudio pormenorizado posteriormente.

4.3.5.7 ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA MÁS EMPLEADOS EN MATERIA PROCESAL.

4.3.5.7.1 LA CONFESIÓN JUDICIAL

La definición legal de confesión judicial la podremos encontrar en el artículo 121 del Código de Procedimiento Civil que define a la confesión judicial como la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad

de un hecho o de la existencia de un derecho, encontrándonos que en términos generales la confesión judicial es un reconocimiento directo que hace la contra parte procesal, respecto de ciertos hechos que le pregunta su contradictor, declaración que se la realiza bajo juramento, conforme al interrogatorio planteado por el solicitante; interrogatorio que no puede exceder de treinta preguntas.

Para que la confesión judicial constituya prueba idónea es necesario que sea rendida ante el juez competente, que se realice bajo juramento, el mismo que deberá ser tomado por el juez, explicando al confesante las posibles penas de perjurio⁵⁸ en el caso de faltar a la verdad, cada respuesta debe contener una contestación pura y llana del hecho o hechos preguntados; el deponente debe afirmarse o negarse de un modo claro y decisivo y de ninguna manera se admitirán respuestas ambiguas o evasivas.

Previo a que el confesante responda a cada una de las posiciones, el juez está obligado a calificar la pregunta, velando que la misma no sea capciosa, sugestiva ni impertinente⁵⁹, así como que la respuesta a la misma no le pueda acarear ningún tipo

⁵⁸ **CÓDIGO PENAL.- Art. 354.-** Hay falso testimonio punible cuando al declarar, confesar, o informar ante la autoridad pública, sea el informante persona particular o autoridad, se falta a sabiendas a la verdad; y perjurio, cuando se lo hace con juramento. Se exceptúan los casos de confesión e indagatoria de los sindicados en los juicios penales, y los informes de las autoridades cuando puedan acarrearles responsabilidad penal. **Art. 355.-** El falso testimonio se reprimirá con prisión de uno a tres años; y el perjurio, con reclusión menor de tres a seis años.

⁵⁹ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL:** Artículo 133 “*A la confesión deberá preceder el mismo juramento exigido a los testigos. Se la reducirá a escrito en igual forma que las declaraciones de ellos. Cada pregunta que se hiciera al confesante contendrá un solo hecho. Es prohibido hacer preguntas impertinentes, capciosas o sugestivas.*”

de responsabilidad penal, de conformidad con nuestra constitución política⁶⁰. Cada pregunta que se hiciera al confesante contendrá un solo hecho.

Una vez calificada la pregunta el juez tiene la obligación de explicar el sentido y el contenido de la pregunta al confesante, de tal modo que el mismo se halle en condiciones de dar una respuesta categórica.

El confesante puede rendir la confesión judicial a través de un apoderado o procurador judicial⁶¹, en tal caso este mandatario tendrá que estar facultado a través de un instrumento en el cual exista una cláusula especial que de forma concreta lo faculte para ello⁶².

Cabe indicar que si la parte que solicita la diligencia, de forma expresa determina que debe ser su contra parte procesal quien debe concurrir a la diligencia de confesión judicial de forma personal será el mandante quien obligatoriamente deba acudir a la diligencia a pesar de que exista procurador en el juicio⁶³.

⁶⁰ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA: Artículo 24 “Nadie podrá ser obligado a declarar en juicio penal contra su cónyuge o parientes hasta dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ni compelido a declarar en contra de sí mismo, en asuntos que puedan ocasionar su responsabilidad penal”.

⁶¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 38 “Son procuradores judiciales los mandatarios que tienen poder para comparecer en juicio por otro. Tanto el actor como el demandado podrán comparecer en juicio por medio de procurador. Son hábiles para nombrar procuradores los que pueden comparecer en juicio por sí mismos.”

⁶² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 44 “El procurador judicial debe atenerse a los términos del poder, y necesitará de cláusula especial para lo siguiente: 1.- Transigir; 2.- Comprometer el pleito en árbitros; 3.- Desistir del pleito; 4.- Absolver posiciones y deferir al juramento decisorio; y, 5.- Recibir la cosa sobre la cual versee el litigio o tomar posesión de ella”.

⁶³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 39 “Aún cuando hubiere procurador en el juicio, se obligará al mandante a comparecer, siempre que tuviere que practicar personalmente alguna diligencia, como absolver posiciones, reconocer documentos, y otros actos semejantes; pero si se hallare fuera del lugar del juicio, se librará deprecatorio o comisión, en su caso, para la práctica de tal diligencia”.

4.3.5.7.1.1 APLICACIÓN DE LA CONFESIÓN JUDICIAL EN EL ÁMBITO PROCESAL LABORAL.

La figura de la confesión judicial dentro del procedimiento oral ha sido objeto de varias modificaciones en cuanto a la forma de ejecutarla o mejor dicho en la forma de su desarrollo procesal en el juicio en comparación a lo que establece el Código de Procedimiento Civil dentro del proceso verbal sumario, manteniendo sus premisas fundamentales anteriormente analizadas de forma intacta, pero introduciendo los elementos propios de la oralidad en el momento de llevarla a efecto.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 578 del Código del Trabajo en la Audiencia Preliminar la parte procesal que lo considere pertinente podrá solicitar se recepte la confesión judicial de su contraparte, confesión que se llevará a efecto en la Audiencia Definitiva, diligencia que se realiza bajo prevenciones de ley, lo cual implica que si alguno de los llamados a confesión judicial no comparece a rendir la misma, será declarado confeso.

La declaratoria de confeso implica que el juez entenderá como afirmativas todas las respuestas del interrogatorio formulado por el solicitante de la confesión judicial siempre y cuando dichas preguntas sean constitucionales y legales de conformidad con lo analizado anteriormente, es decir que no sean capciosas, sugestivas y sean pertinentes. Elemento que evidentemente consagra de forma idónea el principio de inmediación, celeridad y lealtad procesal, ya que de acuerdo a nuestro Código de Procedimiento Civil se debía realizar un segundo señalamiento previo a la declaratoria de confeso; la cual de igual forma debía ser solicitada por quien

presentó las posiciones, dejando a criterio del juez el tomar o no como un elemento probatorio idóneo la confesión ficta.

Lo cual definitivamente es un gran avance en la búsqueda de encontrar los medios idóneos para el cumplimiento de los principios de buena fe y lealtad procesal como el autor Andrés Páez lo manifiesta en su obra “El Nuevo Procedimiento Oral en Materia Laboral” que me permito citar en su parte pertinente *“Mediante la aplicación de las reformas al Código del Trabajo se consagra la lealtad procesal, debido a que se establece que quien debe rendir la confesión efectivamente concurra a hacerlo y no se exponga a que su falta de contestación reciba sanción discrecional de acuerdo a la apreciación del juez. De otra parte, obliga al juez a tomar en cuenta esa falta de contestación al momento de valorar las pruebas y darles una justipreciación determinada, esto es, en sentido favorable a quien ha formulado las preguntas y en perjuicio de quien se ha negado deliberadamente a responderlas”*.

Respecto al desarrollo de la confesión judicial, como ya lo señalamos anteriormente la misma deberá efectuarse dentro de la Audiencia Definitiva, en donde la contraparte presentará de forma verbal cada una de las preguntas, las cuales serán calificadas por el juez y respondidas por el deponente de tal forma que existe una total verificación del principio de inmediación procesal, ya que evidentemente la formulación verbal y contestación inmediata de la pregunta hace mucho más eficaz este medio de prueba, debido que el abogado puede desarrollar su interrogatorio de acuerdo a las respuestas del confesante encaminando sus preguntas a la consecución de la verdad de los hechos.

4.3.5.7.2 LA DECLARACIÓN DE TESTIGOS

En general, al hablar de testigo nos referimos a la persona que ha estado presente y ha visto un acontecimiento. En Derecho el testigo es la **persona** que declara ante el **tribunal** sobre hechos que son relevantes para la resolución del asunto sometido a su decisión, dicha declaración recibe el nombre de testimonio.

En definitiva el testigo es un tercero imparcial, que llegó a tener conocimiento de forma directa de la existencia de alguno de los hechos, que han motivado una controversia judicial, en tal sentido son llamados por la autoridad competente con la finalidad de que los mismos a través de la contestación a un interrogatorio den fe de la existencia de un hecho.

La declaración del testigo deberá realizarse bajo juramento, el mismo que consistirá en la promesa de decir la verdad, lo cual implica que en el caso de que el testigo falte a la verdad a sabiendas o de forma dolosa, podrá ser objeto de in juicio penal y la sanción correspondiente por la comisión del delito de perjurio, lo cual debe ser plenamente explicado al testigo por el juez previo al inicio de la diligencia⁶⁴

Una vez rendido el juramento el testigo podrá a responder el interrogatorio formulado por el solicitante de la diligencia, cada pregunta deberá referirse a un solo

⁶⁴ *CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículos 230 “Toda declaración debe recibirse después de explicar al testigo el significado del hecho de jurar y la responsabilidad penal para los casos de falso testimonio o de perjurio. El juramento consistirá en la promesa de decir la verdad. Si el testigo afirmare no profesar religión alguna, prometerá decir la verdad por su palabra de honor. El testigo podrá emplear libremente cualquier fórmula ritual, según su religión, para la solemnidad del juramento.”*

hecho, el juez previamente calificará que la pregunta no sea impertinente, capciosa o sugestiva. Adicionalmente el juez tendrá la obligación de explicar al testigo cada pregunta con la mayor claridad posible.

Al momento de responder cada una de las preguntas del interrogatorio el testigo no podrá consultar con ninguna persona, ni con documento alguno a excepción de que se tratare de hechos que hagan referencia a libros de contabilidad o a documentos semejantes, el juez podrá permitir que el testigo consulte, en su presencia, esos libros o documentos.

Mientras declare un testigo, nadie podrá interrumpirle ni hacerle indicaciones u observaciones

Una vez absuelto el interrogatorio del solicitante, la contraparte tendrá el derecho a realizar las repreguntas correspondientes; tanto las preguntas como las repreguntas no podrán ser más de treinta por testigo.

En materia laboral el número de repreguntas deberá ser igual al de las preguntas, lo cual es una regla que únicamente se aplica en esta materia por disposición expresa del artículo 602 del Código del Trabajo que textualmente dice: *“El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado”*.

Para ser testigo idóneo de acuerdo a nuestro Código de Procedimiento Civil, la persona que va a comparecer a juicio en dicha calidad debe cumplir con cuatro requisitos:

- a) Edad.
- b) Probidad.
- c) Conocimiento.
- d) Imparcialidad.

4.3.5.7.2.1 FALTA DE EDAD.

Por la falta de edad no pueden ser testigos idóneos los menores de dieciocho años; pero, desde los catorce, podrán declarar para establecer algún suceso, quedando al criterio del juez la valoración de tales testimonios.

4.3.5.7.2.2 FALTA DE CONOCIMIENTO

No pueden ser testigos por falta de conocimiento:

- Los locos.
- Los toxicómanos
- El que estuvo totalmente embriagado.
- Y otras personas que, por cualquier motivo, se hallen privadas de juicio.
- El sordomudo que no puede darse a entender por escrito.

4.3.5.7.2.3. FALTA DE PROBIDAD.

Por falta de probidad no son testigos idóneos:

- 1.- Los de mala conducta notoria o abandonados a los vicios;
- 2.- Los enjuiciados penalmente por infracción que merezca pena privativa de libertad, desde que se dicte el auto de llamamiento a juicio en un proceso que tenga por objeto un delito sancionado con pena de reclusión, hasta la sentencia absolutoria, o hasta que hayan cumplido la condena.
- 3.- Los condenados por falsedad, robo, perjurio, soborno, cohecho y el que ejerce la profesión de abogado sin título, mientras se hallen cumpliendo la condena;
- 4.- Los deudores fraudulentos.
- 5.- Los que, por aparecer frecuentemente dando testimonios en otros juicios, infundan la sospecha de ser personas que se prestan para rendir declaraciones falsas.

4.3.5.7.2.4 POR FALTA DE IMPARCIALIDAD.

Por falta de imparcialidad no son testigos idóneos:

- 1.- Los ascendientes por sus descendientes, ni éstos por aquéllos.
- 2.- Los parientes por sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- 3.- Los compadres entre sí, los padrinos por el ahijado o viceversa.
- 4.- Los cónyuges o convivientes en unión de hecho entre sí.
- 5.- El interesado en la causa o en otra semejante.

- 6.- El dependiente por la persona de quien dependa o le alimente.
- 7.- El enemigo o el amigo íntimo de cualquiera de las partes.
- 8.- El abogado por el cliente, el procurador por el mandante, o viceversa.
- 9.- El tutor o curador por su pupilo, o viceversa.
- 10.- El donante por el donatario, ni éste por aquél.
- 11.- El socio por su coasociado o por la sociedad.

En ningún caso se admitirá más de seis testigos para acreditar un hecho que debe probarse en juicio.

4.3.5.7.2.5 APLICACIÓN EN EL SISTEMA ORAL

Como ya lo analizamos anteriormente, la declaración de testigos debe formularse en la Audiencia Preliminar, en donde el solicitante deberá determinar con precisión el lugar donde debe notificarse al testigo o señalar el casillero judicial en el cual recibirán los testigos su notificación.

En la audiencia definitiva se procederá a tomar el testimonio del compareciente de acuerdo al interrogatorio que será formulado verbalmente por el solicitante de la diligencia, una vez formulada la pregunta el juez la calificará verificando la legalidad de la misma en los términos señalados anteriormente.

Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de audiencias.

Las repreguntas procederán a formularse una vez absuelto el primer interrogatorio, dentro de la misma Audiencia Definitiva, las cuales serán calificadas por el juez y contestadas por el testigo. Si el juez lo considera pertinente podrá realizar preguntas adicionales al testigo.

4.3.5.7.3 EL JURAMENTO DEFERIDO

Al referirse al juramento deferido el Código del Trabajo en su artículo 593 nos dice:

“Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”.

De lo anotado anteriormente podemos determinar que el juramento deferido en materia laboral, podríamos delimitarlo como una declaración bajo juramento que realiza el trabajador ante el juez, con la finalidad de acreditar o justificar únicamente dos puntos materia del litigio, el tiempo de servicios, para lo cual el juez realizará una pregunta tendiente a determinar la fecha en que inició la relación laboral y la fecha en que la misma terminó sin buscar determinar el medio o la forma por el cual ésta finalizó.

La segunda pregunta que realizará el juez será tendiente a determinar el monto de la remuneración del trabajador, con lo cual concluirá esta diligencia procesal.

Es preciso tomar en cuenta que el juramento deferido es un medio de prueba supletorio en materia laboral en la medida en que es únicamente aplicable o puede ser tomada en cuenta por el juez *“siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”*.

Dentro del actual procedimiento laboral el juramento deferido debe ser solicitado dentro de la Audiencia Preliminar, para llevarse a efecto dentro de la Audiencia Definitiva.

4.3.3.7.4 PRUEBA DOCUMENTAL (INSTRUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS).

Instrumentos públicos son aquellos que al momento de otorgarlos hayan observado las solemnidades que le son propias. Tienen la calidad de instrumento público las escrituras otorgadas ante un notario y agregadas al protocolo del mismo.

El instrumento privado es el documento celebrado entre particulares que no debe cumplir ningún tipo de solemnidad o rito legal. Siendo tanto los instrumentos públicos como los privados pruebas documentales.

Según Chioyenda *“Documentos en sentido amplio es toda representación material destinada e idónea para reproducir una cierta manifestación del pensamiento como una voz grabada”*(Morán 279).

El artículo 596 del Código del Trabajo al referirse a los documentos o prueba instrumental nos dice: ***“Documentos que constituyen prueba legal.- Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos”***

4.3.5.7.4.1 INSTRUMENTOS PÚBLICOS:

De acuerdo a lo dispuesto por nuestro Código de Procedimiento civil, en su artículo 164, *“Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública. Se consideran también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente”*.

Los instrumentos públicos, son todos los instrumentos autorizados en debida forma por las personas encargadas de los asuntos correspondientes a su cargo o empleo, como los diplomas, decretos, mandatos, edictos, provisiones, requisitorias, exhortos u otras providencias expedidas por autoridad competente; las certificaciones, copias o testimonios de una actuación o procedimiento gubernativo o judicial, dados por el secretario respectivo, con decreto superior, y los escritos en que se exponen los

actos ejecutados o los convenios celebrados ante notario, con arreglo a la ley; los asientos de los libros y otras actuaciones de los funcionarios y empleados del Estado de cualquiera otra institución del sector público; los asientos de los libros y registros parroquiales, los libros y registros de los tenientes políticos y de otras personas facultadas por las leyes.

Las obligaciones y descargos contenidos en un instrumento público hacen prueba respecto de los otorgantes y de las personas a quienes se transfieren dichas obligaciones y descargos, adicionalmente hace fe contra terceros respecto al hecho de haberse otorgado y su fecha; pero no en cuanto a la verdad de las declaraciones que en él hayan hecho los otorgantes.

Para que los documentos auténticos y sus copias o compulsas prueben, es necesario:

- 1.- Que no estén diminutos.
- 2.- Que no esté alterada alguna parte esencial, de modo que arguya falsedad.
- 3.- Que en los autos no haya instancia ni recurso pendiente sobre el punto que con tales documentos se intente probar.

Las partes esenciales del instrumento público son

1. Nombres de otorgantes, declaración de voluntad, testigos, notario o secretario (autoridades);
2. La cosa, cantidad o materia de la obligación;
3. Las cláusulas principales para conocer su naturaleza y efectos;

4. El lugar y fecha del otorgamiento;
5. Suscripción de los que intervienen en él.

El instrumento público tiene pleno valor probatorio. Sin embargo, si adolece de los vicios de nulidad o falsedad, entonces, no tendrá valor de prueba. La nulidad se da por defecto de forma, o porque no se han observado las solemnidades que le son propios.

Es falso el instrumento público en el caso que a pesar de cumplir con las solemnidades se ha alterado o destruido su originalidad o se ha cambiado fraudulentamente el instrumento con la finalidad de perjudicar a un tercero.

Para que el instrumento tenga pleno valor probatorio en juicio es necesario agregarlo oportunamente dentro de las diligencias autorizadas por la ley, con orden judicial y notificando a la parte contraria. Aunque el mismo haya sido obtenido por el solicitante o la parte procesal interesada fuera de juicio.

Los instrumentos públicos otorgados en nación extranjera, si están autenticados harán tanta fe en el Ecuador como en la nación otorgante de los mismos.

Cabe indicar que la fuerza probatoria de un instrumento es indivisible y por lo tanto no se puede aceptarlo en una parte y rechazarlo en otra.

4.3.5.7.4.2 LOS INSTRUMENTOS PRIVADOS

De conformidad con el artículo 191 del Código de Procedimiento Civil, *“Instrumento privado es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio”*

Se puede otorgar como documento privado todos los actos y contratos que no tengan como requisito legal elevados a instrumento público.

El artículo 193 del Código de Procedimiento Civil de forma ejemplificativa cita algunos de ellos:

- Los vales simples y las cartas.
- Las partidas de entrada y las de gasto diario.
- Los libros administrativos y los de caja.
- Las cuentas extrajudiciales.
- Los inventarios, tasaciones, presupuestos extrajudiciales y asientos privados.
- Los actos o contratos que no tengan que celebrarse por instrumento público.
- Demás determinados en las leyes.

El instrumento privado solamente hará fe entre las partes intervinientes, mas no tendrá valor alguno sobre terceros, de igual forma instrumentos dictados por terceros o dirigidos a terceros no podrán tener la calidad de instrumento privado, ni podrá ser admitida como prueba.

Tampoco el instrumento privado podrá modificar o alterar en forma alguna a un instrumento público.

4.3.5.7.4.3 FORMAS DE INCORPORAR LOS INSTRUMENTOS PÚBLICOS O PRIVADOS AL PROCESO.

Una vez que hemos analizado que tipo de prueba documental puede incorporarse en un proceso judicial, de acuerdo con la normativa procesal civil, vamos a analizar cuales son las formas o los medios que tienen las partes procesales para incorporar al expediente del juicio sus instrumentos analizados anteriormente dentro de un juicio laboral.

De acuerdo con las normas del Código del Trabajo a partir del artículo 576 del Código del Trabajo encontramos que existen tres formas o momentos procesales en los cuales se puede agregar la prueba documental con que cuenta cada parte, que son los siguientes:

- En el momento de la formulación de pruebas que realiza cada parte procesal dentro de la Audiencia Preliminar.
- A través de una exhibición de documentos.
- En la Audiencia Definitiva, previo a que las partes expongan sus alegatos en derecho.

4.3.5.7.4.3.1 DENTRO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR.

Dentro de la Audiencia Preliminar, como ya lo anotamos anteriormente, cada una de las partes solicitará la práctica de las diligencias probatorias que considere necesarias para justificar procesalmente la verdad de sus afirmaciones, el tal sentido en el momento de la formulación de su prueba cada parte, puede solicitar que se agregue al proceso como prueba de su parte los documentos con los que cuente en dicho momento.

Así encontramos que en el artículo 577 del Código del Trabajo que nos habla de la formulación de la prueba dentro de la Audiencia Preliminar, en su último inciso claramente establece: *“También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso.....”*

4.3.5.7.4.3.2 LA EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

El artículo 577 del Código del Trabajo en su primer inciso dice: *“En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia.”*

En tal sentido nos encontramos que cualquiera de las partes dentro de la misma audiencia preliminar puede solicitar que se señale día y hora para que su contra parte o el mismo solicitante acuda al juzgado y exhiba ante el juez de la causa la documentación tendiente a justificar sus afirmaciones procesales, incorporándose al proceso de esta forma originales o compulsas debidamente certificadas por el secretario del juzgado, de los documentos exhibidos.

Cabe indicar la gran importancia de la diligencia de exhibición debido a su dualidad, ya que no solo se puede solicitar la exhibición de documentos que el solicitante mantiene en su poder, sino exhibición de documentos que la contraparte mantiene en su poder y que pueden ser elementos trascendentales para la resolución de la causa.

Es preciso tomar en cuenta que dentro de la reforma al Código del Trabajo, específicamente en el actual artículo 581 existe una sanción legal al incumplimiento de las diligencias probatorias ordenadas por el juez; que en su parte pertinente dice: *“...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...”* Con lo cual el carácter de la diligencia de exhibición toma un valor trascendental en la medida en que se vuelve obligatorio e imperioso dar cumplimiento de los requerimientos de exhibición ordenados por el juzgado.

4.3.5.7.4.3.3. DENTRO DE LA AUDIENCIA DEFINITIVA.

De acuerdo con el artículo 581 del Código del Trabajo, *“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”*.

De esta forma encontramos que el tercer momento procesal en el cual cualquiera de las partes puede agregar documentos al proceso es dentro de la Audiencia Definitiva, previo a que los litigantes expongan sus alegatos en derecho.

Considero de forma personal que esta posibilidad de agregar documentos en la Audiencia Definitiva, es un error del legislador, debido a que definitivamente limita y desnaturaliza, el principio constitucional, y doctrinario de la contradicción de la prueba, debido a que previo a la fase final del la Audiencia Definitiva y por ende del juicio las partes pueden agregar documentos limitando totalmente las posibilidades del otro litigante de buscar los elementos que desvirtúen lo aportado por su contradictor. Adicionalmente es evidente que en el momento en que se agregue algún tipo de documento falso, forjado o adulterado la contraparte procesal no va a tener el tiempo ni las herramientas para poder justificar procesalmente la falsedad o ilegitimidad del documento agregado.

4.3.5.7.5 RECONOCIMIENTO DE FIRMAS Y RÚBRICAS

Con la finalidad de que un instrumento privado en el cual una persona se obliga a dar, hacer o no hacer alguna cosa, o en que confiesa haberla recibido o estar satisfecha de alguna obligación, tenga la misma fuerza probatoria que un

instrumento público, la parte procesal interesada puede llamar al otorgante a reconocer firma y rúbrica⁶⁵ en dicho instrumento.

El reconocimiento de los documentos privados lo realiza la parte procesal llamada a la diligencia expresando que la firma y rúbrica que consta al pie del documento es suya, sin que sea necesario que se declare ser verdadera la obligación, o cierto el contenido del documento.

El reconocimiento de firma y rúbrica se lo solicitará dentro de la Audiencia Preliminar, el juez señalará día y hora para el mismo de conformidad con el artículo 577 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 197⁶⁶ del Código de Procedimiento Civil, el reconocimiento de firma y rúbrica puede realizarse a través de apoderado especial, a menos que el solicitante de forma expresa determine en su petitorio que el reconocimiento se realice de forma personal de conformidad con el artículo 39 del mismo cuerpo normativo, citado de forma textual al analizar la confesión judicial.

⁶⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 194, numeral primero *“El instrumento privado en que una persona se obliga a dar, hacer o no hacer alguna cosa, o en que confiesa haberla recibido o estar satisfecha de alguna obligación, hace tanta fe como un instrumento público en los casos siguientes, siempre que la ley no prevenga la solemnidad del instrumento público: 1.- Si el que lo hizo o mandó hacer lo reconoce como suyo ante cualquier juez civil, notario público o en escritura pública;”*

⁶⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículo 197 *“El reconocimiento puede hacerse por los herederos del otorgante, o por apoderado con poder especial”*.

4.3.5.7.6 LA INSPECCIÓN JUDICIAL

La definición de inspección judicial la podemos encontrar en el artículo 242 del Código de Procedimiento Civil, el cual nos dice: *“Inspección judicial es el examen o reconocimiento que el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia.”*

Por lo tanto la inspección judicial es una diligencia en la cual el juez realiza una constatación física de una cosa u objeto material, que ha causado o que es objeto de la controversia que se encuentra en conocimiento del mismo, para que éste tenga un elemento dirimente dentro de la controversia, al respecto nos encontramos que en materia laboral el objeto de los juicios laborales puede ser el reconocimiento de un derecho del trabajador y/o el cumplimiento de un derecho del mismo, por lo tanto al ser la relación laboral una ficción o figura jurídica y en definitiva todos los derechos algo intangible, mal puede ser aplicada la inspección judicial como un medio de prueba idóneo y peor aún trascendental en materia laboral, por lo que a mi criterio esta diligencia no es aplicable dentro de un juicio laboral

Análisis que se ve sustentado por lo dispuesto en el artículo 248 del Código Adjetivo Civil que dice: *“La inspección hace prueba en los asuntos que versan sobre localidades, linderos, curso de aguas y otros casos análogos, que demandan examen ocular o conocimientos especiales”.*

A pesar de lo expuesto y debido a que este es un trabajo que busca realizar un análisis general de la aplicación del sistema oral me es preciso indicar que a pesar de

no compartir el punto de vista de los mismos existen criterios doctrinarios que aceptan una aplicación limitada de la Inspección Judicial en materia laboral como es el caso de Andrés Páez Benalcázar que en su libro *“El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo”*, al referirse a la aplicación de la inspección judicial emite el siguiente criterio:

“La diligencia de inspección judicial tiene realmente limitaciones en materia laboral y su uso puede darse en casos muy puntuales, por ejemplo, cuando el juez requiere determinar el lugar en el que se encontraba un empleado presencié un accidente de trabajo o que escuchó al empleador expresiones que condujeron al despido de otro trabajador, o el lugar donde se encontraban las cosas que eventualmente fueron robadas por un trabajador cuando se acusa la falta de probidad de éste, ola existencia o no de los medios para demostrar que efectivamente se suministraron medidas de seguridad a los trabajadores”

En todo caso más allá de aplicabilidad o no de la diligencia de Inspección Judicial, en el caso de que uno de los litigantes crea trascendental la utilización de este medio de prueba, la inspección judicial deberá ser solicitada dentro de la formulación de pruebas en la Audiencia Definitiva y el juez de considerarlo procedente señalará un día y hora para que la diligencia se lleve a efecto tal como lo establece el artículo 577 del Código del Trabajo.

4.3.5.7.7 LOS PERITOS

“El perito es el experto de que se vale el juez para que le aproxime al conocimiento de la cosa o hecho motivo del juicio, y que no está al alcance de su conocimiento por técnica, ciencia, idioma, etc. (Morán 298).”

Los peritos son terceras personas que tienen experiencia o conocimientos especializados en materias determinadas, a los cuales puede recurrir el juez cuando necesita un criterio técnico sobre algún punto de la controversia

De acuerdo con el artículo 251 del Código de Procedimiento Civil, el nombramiento del perito debe recaer sobre una persona que cumpla con los siguientes requerimientos que serán apreciados a criterio del juez.

- Ser mayor de edad
- Gozar de reconocida honradez y probidad.
- Tener suficientes conocimientos en la materia sobre la cual deba informar al juez.
- Encontrarse debidamente acreditado.
- De preferencia estar domiciliado en el distrito donde se ventila el juicio.

El juez nombrará al perito, señalando el día y la hora en que el perito deberá comparecer a posesionarse del cargo y determinará el término dentro del cual el mismo debe emitir su informe, el cual debe estar debidamente fundamentado.

El perito concurrirá al juzgado el día y hora señalado en donde aceptará el cargo y se posesionará del mismo jurando desempeñarlo fiel y legalmente.

Si el perito no se presentare a posesionarse legalmente de su cargo, no practicare el peritaje, o no emitiere su informe dentro del término concedido por el juez para dicho objeto, caducará su nombramiento.

El valor probatorio del examen pericial no es determinante, el juez se encuentra en plena libertad de acoger o no el dictamen del perito, amparándose en el principio de la libre valoración de las pruebas.

4.3.5.7.8 DE LOS INTÉRPRETES

Los intérpretes de igual forma son terceras personas, que tienen conocimientos sobre una lengua, idioma, dialecto o cualquier forma de comunicación escrita o verbal, que intervendrán en el proceso con la finalidad de inteligenciar al juez en dicho idioma, dialecto o forma de comunicación.

Para ser intérprete se necesita ser mayor de edad, conocer el idioma castellano y ser inteligente o práctico en la forma de comunicación que deba ser traducida al idioma castellano.

Debe nombrarse intérpretes para la inteligencia de documentos escritos en caracteres anticuados o desconocidos; para examinar a los que ignoren el idioma castellano.

La omisión del nombramiento de un intérprete, cuando haya que examinar a los que ignoren el idioma castellano, causará la nulidad de la respectiva diligencia.

4.3.5.8 REBELDÍA

En el caso de no presentarse a la Audiencia Preliminar el demandado, se declarará en rebeldía al mismo y se procederá a realizar la Audiencia con el actor, se entenderá la inasistencia del demandado como negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda en lo referente a la contestación a la demanda y se procederá con la diligencia con una de las partes.

En el caso de inasistencia a la Audiencia por parte del actor, el demandado tiene la posibilidad de solicitar que se de paso a la Audiencia Preliminar y continuar con la Audiencia o no presentarse a la misma con lo cual se procederá al archivo ante la inasistencia de las dos partes procesales.

Cabe indicar que la disposición de archivo de la causa no obedece a ninguna disposición legal expresa, pero en la actualidad es una práctica común de los juzgados.

Es preciso tomar en cuenta que más allá de la posible sanción en costas procesales por la falta de asistencia de cualquiera de las partes, el efecto procesal inmediato y definitivamente trascendental en el curso de la litis, es el hecho de que quien no comparece a la Audiencia Preliminar pierde la oportunidad de formular prueba y por lo tanto sus posibilidades de obtener una sentencia satisfactoria se reducen de forma sumamente alta, quedándole al inasistente como única opción de prueba, el agregar documentos en la Audiencia Definitiva.

4.3.5.9 DIFERIMIENTO DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR

Las partes previo al inicio de la diligencia, de común acuerdo pueden solicitar al juez que la Audiencia Preliminar sea diferida, requerimiento que puede realizarse por una sola vez, siendo la Audiencia diferida por un término máximo de cinco días.

4.3.5.10 SEÑALAMIENTO DE AUDIENCIA DEFINITIVA

Antes de concluir la Audiencia Preliminar el juez señalará día y hora para la realización de la Audiencia Definitiva que se llevará a efecto en un término máximo de veinte días contado desde la fecha de realización de la Audiencia Preliminar, tiempo que será empleado para el correspondiente despacho y/o ejecución de las diligencias probatorias solicitadas por las partes que deben realizarse fuera de las Audiencias Preliminar y Definitiva.

4.3.6 LA AUDIENCIA DEFINITIVA

La Audiencia Definitiva es la última etapa del procedimiento oral, la cual será presidida por el Juez del Trabajo en ejercicio de su potestad jurisdiccional, verificando en primer lugar la presencia de las partes y sus abogados en cumplimiento de lo señalado en el Art. 24 numeral 5 de nuestra Constitución Política, así como a lo dispuesto en el artículo 581 del Código del Trabajo y

evidentemente verificándose el principio de Inmediación Procesal al ser indispensable la presencia del juzgador y las partes procesales. El juez adicionalmente verificará la presencia de los testigos que hubiesen sido llamados a declarar por cualquiera de las partes.

Una vez determinada la comparecencia de las partes y los testigos, en primer lugar se evacuaran las pruebas que por mandato legal deben desarrollarse dentro de esta diligencia, es decir las declaraciones testimoniales, la confesión judicial, el juramento deferido, y previo a entrar a la etapa de los alegatos en derecho cualquiera de las partes podrá agregar la documentación adicional que tenga en su poder.

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, como ya lo anotamos anteriormente.

Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de los demás testigos, para lo cual esperarán en la secretaría del juzgado hasta el momento de rendir su declaración, abandonarán la Sala de Audiencia una vez concluida su intervención, hasta que precluya esta etapa de la Audiencia Definitiva. Las partes podrán repreguntar a los testigos, de acuerdo a lo expuesto en el análisis de este medio de prueba.

El juramento deferido lo tomará el juez de forma verbal al trabajador, preguntando sobre el tiempo de servicio y sobre su remuneración.

Si cualquiera de las partes desea agregar documentos no adjuntados en la Audiencia Preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos una vez evacuadas las diligencias anotadas anteriormente.

Una vez evacuadas las diligencias probatorias que pueden llevarse a efecto en la Audiencia Definitiva, las partes podrán alegar en derecho, es decir los abogados de los litigantes expondrán ante el juez sus alegatos⁶⁷.

A través de su alegato el abogado de cada parte procesal buscará evidenciar ante el juez que dentro del proceso se han justificado o existen los elementos probatorios suficientes que sustentan su demanda o sus excepciones según el caso, y que dicha realidad procesal confrontada con el ordenamiento jurídico, permite concluir la viabilidad o aplicación de una norma jurídica a favor de sus pretensiones, buscando de esta forma a través de este ejercicio racional que el juez aplique el mismo criterio al momento de resolver.

La Audiencia Definitiva será pública dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 195 de La Constitución de La República y el mismo artículo 581 del Código del Trabajo, por lo cual cualquier persona tendrá el derecho de acudir y presenciar esta diligencia procesal, con la limitante establecida en la norma constitucional que no admite la transmisión de las diligencias judiciales por los medios de comunicación, ni su grabación por personas ajenas a las partes o a sus defensores.

⁶⁷ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, 1957, Tomo I PÁG. 636 “*En la acepción general, significa 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,(...) significa el derecho que le asiste a cada parte en juicio, para que por intermedio de su abogado, en el momento oportuno, recapitule en forma sintética las razones jurídicas, legales y doctrinarias que surgen de las pruebas acumuladas.*”

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa. Se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Una vez revisadas las particularidades de la Audiencia Definitiva podemos concluir que en la misma se ve plasmado el principio de inmediación puesto que aquí se receptan las declaraciones de los testigos, la confesión judicial y el juramento deferido de manera personal a las partes litigantes y a los testigos en presencia del juez, quien dirigirá el desarrollo de todas las diligencias probatorias.

Además, el sistema oral exige una preparación exhaustiva por parte de los abogados, ya que deberán actuar de forma inmediata de acuerdo al desarrollo de las diferentes diligencias probatorias.

4.3.6.1 INASISTENCIA A LA AUDIENCIA DEFINITIVA

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva por parte de uno de los litigantes se procederá en rebeldía del mismo y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas conforme lo determina el mismo artículo 581 del Código del Trabajo.

El efecto procesal de la no concurrencia a la Audiencia Definitiva es mucho más considerable que la sanción en constas procesales, en la medida en que el inasistente se priva de intervenir en diligencias probatorias que se desarrollan en esta Audiencia, perdiendo su facultad de repreguntar a los testigos e incluso pudiendo llegar a ser declarado confeso, en el caso de que el inasistente haya sido llamado a rendir confesión judicial, renunciando adicionalmente a presentar ante el juez su alegato en derecho, con lo cual las posibilidades procesales de obtener un resultado favorable son mínimas.

Si ninguna de las partes asiste a la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en base al mérito procesal existente.

4.3.6.2 SUSPENSIÓN Y/O POSTERGACIÓN DE LA AUDIENCIA PRELIMINAR O DEFINITIVA.

El juez tiene facultad de suspender y/o postergar las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas, entendiéndose por tales a hechos de extrema gravedad e imprevisibles que impidan el cumplimiento de las diligencias.

4.3.6.3 ACTAS DE AUDIENCIA

El artículo 582 del Código del Trabajo establece “*Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas*”

sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso”.

De acuerdo con el artículo anotado, de las actuaciones de las partes en las Audiencias Preliminar y Definitiva, se levantarán actas sumarias en donde debe hacerse constar los aspectos más relevantes de cada diligencia como, el día y la hora en que comienza y se efectúa la diligencia, la identificación de los comparecientes y sus abogados, la enumeración de los documentos que se presentan al juez y de las pruebas que soliciten las partes, los días, fechas y horas en que aquellas deben ser practicadas, el día, fecha y hora para la realización de la audiencia definitiva, la identificación de los testigos, el contenido de la confesión judicial, de las declaraciones testimoniales o del juramento diferido; las preguntas que hubieren sido objetadas por el juez, acuerdos parciales o totales, documentos probatorios de cualquier índole, entre otros aspectos relevantes.

A la par deben hacerse grabaciones magnetofónicas y/o por otros medios magnéticos que serán partes integrantes del proceso. En consecuencia las actas sumarias y grabaciones magnetofónicas son los dos elementos que deben agregarse al proceso.

Únicamente debería acudirse a la transcripción de la grabación magnetofónica cuando a criterio de las partes o del juez dentro del Acta Sumaria no exista algún elemento trascendental del proceso, que debe ser tomado en cuenta la momento de resolver la causa.

Cabe indicar que al respecto no existe un criterio común dentro de la doctrina y menos aún en la aplicación de este precepto legal dentro de los jueces de instancia, y existe el criterio de que el acta sumaria y la transcripción de la grabación de la grabación son elementos que deben obrar del proceso para que el juez pueda dictar sentencia; criterio que es respetado y tomado en cuenta en este estudio pero no compartido, ya que el tomar como un elemento necesario dentro del proceso a la transcripción de la grabación magnetofónica de la Audiencia implicaría una desnaturalización del sistema oral.

4.3.7 LA SENTENCIA

4.3.7.1 BREVE ANÁLISIS.

La etimología de la palabra sentencia viene del verbo “Sentir”, esto refleja lo que el juez siente, lo que el tribunal siente con relación al problema que se ha planteado.

Doctrinariamente podemos encontrar algunas acepciones de sentencia de las cuales he citado las siguientes:

“La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito a fondo del demandado. (...) Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el mandato

*concreto para el caso determinado. Pero no es por si misma un mandato, ya que se limita a aplicar el que contiene la ley*⁶⁸.

*“La Sentencia es un acto jurisdiccional que emana de un juez que pone fin al proceso o a una etapa del mismo, la cual tiene como objetivo reconocer, modificar o extinguir una situación jurídica así como formular ordenes y prohibiciones. Esta regida por normas de derecho público, ya que es un acto emanado por una autoridad pública en nombre del Estado”*⁶⁹.

El Código de Procedimiento Civil en Artículo su artículo 269, define a la sentencia de la siguiente forma: *“Sentencia es la decisión del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio.”*

La sentencia es una **resolución judicial** dictada por un **juez o tribunal** que pone fin a la **litis** o causa.

La sentencia declara o reconoce el derecho o razón de una de las partes, obligando a la otra a respetar tal declaración y cumplirla.

Es el acto final de un proceso, acto aplicador de la ley sustantiva en un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

⁶⁸ DEVIS ECHANDIA 1997; pág. 420-421

⁶⁹ CABANELLAS GUILLERMO

La sentencia contiene una estructura lógica, es un juicio a manera Aristotélica, es decir, la Premisa mayor es el ordenamiento jurídico, la premisa menor es el caso concreto, y la conclusión es el la resolución tomada por el juez o tribunal.

La sentencia puede ser condenatoria o absolutoria, en el primer caso es condenatoria o estimatoria: cuando el juez o tribunal acoge la pretensión del demandante, es decir, cuando el dictamen del juez es favorable al actor y es absolutoria o desestimatoria: cuando el órgano jurisdiccional da la razón al demandado o acusado y por ende no acepta las pretensiones del actor.

Respecto de la forma, las sentencias generalmente se componen de tres secciones:

Encabezamiento o parte expositiva: en el que se señala la fecha y ciudad en que se dicta, las partes intervinientes, sus **procuradores** y **abogados**. Se hacen constar también las peticiones o acciones y las excepciones o defensas presentadas por las partes, junto a los presupuestos o antecedentes de hecho en que se fundan.

Parte considerativa: en la que se expresan los fundamentos de hecho y de derecho, que contienen los argumentos de las partes y los que utiliza el tribunal para resolver el objeto del proceso, en relación con las normas que se consideran aplicables al caso.

Parte resolutive: en la que se contiene la decisión o fallo de condena o absolución del demandado o acusado.

Por otra parte la sentencia debe cumplir con otros requisitos de fondo que son los siguientes:

Congruencia. Debe existir una correspondencia en relación lógica entre lo aludido por las partes, lo considerado y lo resuelto por el tribunal.

Motivación. Consiste en la obligación del juez o tribunal de expresar, los motivos, razones y fundamentos de su resolución⁷⁰.

Exhaustividad. Es una consecuencia de las dos anteriores, ya que una sentencia es exhaustiva en la medida en que haya tratado todas y cada una de las cuestiones planteadas por las partes (puntos en los cuales se trabó la litis), sin dejar de considerar ninguna. Al respecto ha que tener en cuenta que el juzgador tampoco puede ir más allá de lo controvertido, es decir resolver o hacer referencia a algún punto no reclamado por las partes⁷¹.

Las sentencias no aprovechan ni perjudican sino a las partes que litigaron en el juicio sobre que recayó el fallo, salvo los casos expresados en la ley.

⁷⁰ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 274.**- *“En las sentencias y en los autos se decidirán con claridad los puntos que fueren materia de la resolución, fundándose en la ley y en los méritos del proceso; a falta de ley, en precedentes jurisprudenciales obligatorios, y en los principios de justicia universal”.* **Artículo 276.**- *“En las sentencias y en los autos que decidan algún incidente o resuelvan sobre la acción principal, se expresará el asunto que va a decidirse y los fundamentos o motivos de la decisión.”*

⁷¹ **CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL Artículo 273.**- *“La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella.”*

Una vez firmada la sentencia por el juez o por todos los miembros del tribunal, se da a conocer mediante lectura pública y mediante notificación por escrito a las partes.

4.3.7.2 LA SENTENCIA DENTRO DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.

El Código del Trabajo se refiere a la sentencia en su artículo 583 que textualmente nos dice:

“Término para dictar sentencia.- 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”.

Dentro del proceso oral en materia laboral, una vez cumplida la audiencia definitiva, el juez cuenta con un término de diez días para emitir su fallo. Este término se cuenta desde el día siguiente al de realización de dicha audiencia.

Si el juez no dicta la sentencia dentro del término señalado se expone a una multa de 2.5% de su remuneración mensual por cada día de retraso.

En caso de que el Juez o Tribunal de la causa al momento de dictar sentencia determine que una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la

sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador⁷².

Conforme lo dispone el artículo 285 del Código de Procedimiento Civil, el Estado nunca será condenado en costas; pero se podrá condenar al pago de ellas al Procurador o al Fiscal que hubiese sostenido el pleito de mala fe o con temeridad notoria.

4.3.7.3 AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN

El Código de Procedimiento Civil al referirse a las providencias, entre las cuales se encuentran las sentencias nos dice en sus artículos 274 y 275, que las mismas decidirán con claridad los puntos que fueren materia de la resolución, fundándose

⁷² **CÓDIGO DEL TRABAJO** Artículo 588 “Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.”

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Artículos 283 y 284. “Art. 283.- En las sentencias y autos se condenará al pago de las costas judiciales a la parte que hubiere litigado con temeridad o procedido de mala fe.” “Art. 284.- En los casos de condena en costas, el juez o tribunal que la impusiere determinará en la misma resolución la cantidad que el deudor de ellas ha de satisfacer al acreedor, por los honorarios del defensor o defensores de éste. Esta determinación será susceptible de los mismos recursos que el fallo principal en que se la hiciere.”

en la ley y en los méritos del proceso, de igual forma prescriben que es obligación del juzgador determinar de forma clara lo que se manda o resuelve.

Por su parte el artículo 281 del mismo cuerpo normativo faculta al juez a aclarar y ampliar la sentencia si alguna de las partes lo solicitare dentro de tres días.

La aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere obscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos, intereses o costas.

Una vez solicitada la aclaración o ampliación el juez correrá traslado a la contraparte para que esta se pronuncie. Con el pronunciamiento de la contra parte o no, el juez concederá o negará la ampliación o aclaración. Concedida o negada la misma, no se podrá pedir por segunda vez.

Las solicitudes que tengan por objeto alterar el sentido de las sentencias, retardar el progreso de la litis, serán desechadas y sancionadas con multa de cinco a veinte dólares de los Estados Unidos de América. La multa se impondrá al abogado que firme la solicitud respectiva, entendido que, si el juez deja de imponer la multa o de rechazar la solicitud o el incidente, el superior impondrá al juez una multa de cincuenta centavos de dólar a cinco dólares de los Estados Unidos de América.

En caso de reincidencia, por parte del litigante en presentar escritos que únicamente buscan retardar el decurso de la litis, el juez impondrá el máximo de la multa y comunicará el hecho a la Corte Suprema de Justicia, para que dicho profesional sea sancionado de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Nuestro Código del Trabajo, de forma complementaria en su artículo 584 hace referencia a la ampliación y aclaración determinado que en caso de que una de las partes 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.

En el caso de que el juez no cumpla con los términos anteriormente señalados, éste será multado el 2.5% de su remuneración mensual, por cada día de retraso.

4.3.7.4 ERROR DE CÁLCULO

Conforme lo dispone el artículo 295 del Código de Procedimiento Civil, La sentencia ejecutoriada no puede alterarse en ninguna de sus partes, ni por ninguna causa; pero se puede corregir el error de cálculo.

4.3.7.5 MEDIDAS PRECAUTELATORIAS.-

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 594 del Código del Trabajo, el actor una vez que haya obtenido sentencia condenatoria de primera instancia, así la mismo no se halle ejecutoriada, podrá solicitar como medidas precautelatorias la prohibición de enajenar, el secuestro, la retención de bienes del empleador así como su respectivo arraigo.

4.3.8 LOS RECURSOS

4.3.8.1 EL RECURSO DE APELACIÓN

La Apelación es la reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior.

Pueden interponer el recurso de apelación las partes que han intervenido en el juicio, y los que tengan interés inmediato y directo en el pleito. Los interesados pueden apelar de una parte de la sentencia, auto o decreto, y conformarse con lo demás

El recurso de apelación debe ser interpuesto dentro del término de tres días desde la notificación con la sentencia o auto.

La apelación se debe interponer ante el juez de cuya resolución se apela, y para ante el superior inmediato; pero no hay necesidad de expresar cuál es el juez o tribunal para ante quien se apela.

La apelación se concede tanto en el efecto devolutivo como en el suspensivo

Si se concediere en ambos efectos, no se ejecutará la providencia de que se hubiere apelado; y si se concediere sólo en el efecto devolutivo, no se suspenderá la competencia del juez, ni el progreso de la causa, ni la ejecución del decreto, auto o sentencia. En el segundo caso, el juez a quo remitirá el proceso original al inmediato superior, y dejará, a costa del recurrente, copia de las piezas necesarias para continuar la causa.

Por regla general el recurso de apelación se concede tanto en efecto devolutivo, como suspensivo a excepción de los casos determinados en la ley, pero para materia de nuestro estudio en materia laboral el recurso de apelación siempre debe ser concedido con los dos efectos.

En juez o tribunal superior, puede confirmar, revocar o reformar la resolución apelada, según el mérito del proceso, e incluso fallar sobre los puntos de la controversia que haya omitido resolver el anterior.

Si el actor interpone recurso de apelación, la otra parte podrá adherirse a la apelación ante el juez a quo o ante el superior en el término de tres días; si el recurrente desistiere del recurso, éste continuará gracias a la adhesión.

4.3.8.2 EL RECURSO DE APELACIÓN EN MATERIA LABORAL, CASOS EN LOS QUE PROCEDE

El artículo 609 del Código del Trabajo dice: *“Recurso de apelación.- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares. El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.”*

El último inciso del artículo 584 del Código del Trabajo determina *“Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia”*

Adicionalmente encontramos que el artículo 607 del Código del Trabajo determina *“Providencia apelable.- Si al tiempo de dictar sentencia el juez encontrare que el proceso es nulo y así lo declare, la providencia será apelable”*

Por último encontramos que el artículo **611 de nuestra norma sustantiva laboral establece** *”Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.- En los juicios con sentencia ejecutoriada, la providencia que apruebe la liquidación será apelable si el monto de ésta excede de quince salarios mínimos vitales generales. Si recurriere quien estuviere obligado a satisfacer el monto de la liquidación, consignará el cincuenta por ciento de su valor con el escrito respectivo. Sin este requisito se tendrá por no interpuesto el recurso. La resolución del superior causará ejecutoria.”*

En tal sentido encontramos que el recurso de apelación de acuerdo a los términos anteriormente anotados únicamente puede interponerse en materia laboral ante la providencia que niegue el trámite oral, ante un auto de nulidad de lo actuado, de la sentencia y respecto de la providencia a través de la cual se liquida los rubros mandados a pagar en sentencia.

Respecto de la sentencia es procedente el recurso de apelación, si el actor ha señalado una cuantía superior a mil dólares. Mas si se rechaza toda o parte de su demanda el actor puede interponer su recurso de apelación sin perjuicio de la cuantía señalada.

En cuanto a la apelación de la providencia a través de la cual se liquida la sentencia ejecutoriada, el recurso será procedente si el monto de la liquidación excede de

quinze salarios mínimos vitales generales. Adicionalmente, deberá consignar el cincuenta por ciento de su valor con el escrito a través del cual interpone el recurso de apelación.

4.3.8.3 TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

El recurso de apelación deberá ser interpuesto ante el juez que dicto la sentencia dentro del término de tres días, una vez aceptado el recurso el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por el mérito de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa, conforme lo dispone el artículo 584 del Código del Trabajo.

Como concordancias normativas o rezagos de las reformas encontramos que los artículos 603 y 612 del Código del Trabajo hacen referencia o guardan un texto similar a lo dispuesto por el artículo 584 del Código de Trabajo.

“Art. 612.- Fallo de la Corte.- La Corte fallará por los méritos de lo actuado pero, de oficio, podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos”.

“Art. 603.- Facultad de los tribunales de última instancia.- Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos

controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.”

Es preciso tomar en cuenta que tribunal que tramita la apelación debe despacharla en el término de 20 días, sin que este pueda ser prorrogado ni aún cuando se disponga pruebas de oficio, ya que en el caso de que los magistrados de a Corte Superior no despachan el recurso en el término señalado, serán sancionados con multa que es igual a la fijada para los jueces de primera instancia.

El demandado puede adherirse al recuso de apelación hasta dentro de tres días de notificado con la providencia que lo conceda.

4.3.8.4 EL RECURSO DE HECHO

En el caso de que el juez o tribunal negase el recurso de apelación, podrá recurrente, dentro del término de tres días, proponer ante el mismo juez o tribunal, el recurso de hecho. Interpuesto este recurso, el juez o tribunal sin calificar la legalidad o ilegalidad del recurso, elevará el proceso al superior, quien admitirá o denegará dicho recurso.

El juez a quo únicamente denegará de oficio el recurso de hecho en los siguientes casos:

- 1.- Cuando la ley niegue expresamente este recurso o el de apelación;
- 2.- Cuando el recurso de apelación o el mismo de hecho, no se hubiesen interpuesto dentro del término legal.

3.- Cuando, concedido el recurso de apelación en el efecto devolutivo, se interpusiere el de hecho respecto del suspensivo.

El superior, por el mérito del proceso admitirá o denegará el recurso.

Una vez admitido resolverá sobre el fondo del recurso pudiendo confirmar, reformar o revocar la providencia recurrida.

Si el superior denegare el recurso de hecho condenará al recurrente al pago de costas y de multa de cinco a treinta dólares de los Estados Unidos de América.

La multa se dividirá, por igual, entre la parte contraria y los gastos de justicia.

Si la parte que interpuso el recurso desiste de él, ante el inferior o ante el superior, la multa será la mitad.

Si el superior denegare el recurso de hecho, no se podrá interponer otro; pero si lo admitiere y fallare sobre lo principal, podrá interponerse el de casación, si por la naturaleza de la causa lo permite la ley de la materia.

4.3.8.5 LA CONSULTA.-

La consulta es una figura jurídica en virtud de la cual el juez de instancia está en la obligación legal de remitir para conocimiento y revisión de la Corte Superior, las sentencias judiciales adversas a las instituciones del Estado a pesar de que ninguna de las partes haya interpuesto ningún tipo de recurso. En la consulta se sustanciará de la misma forma que en el caso de que una de las partes hubiese interpuesto recurso de apelación.

De conformidad con el artículo 610 del Código del Trabajo, las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, estarán sujetas a consulta.

4.3.8.6 EL RECURSO DE CASACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 613 del Código del Trabajo “De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.”

La Casación es un recurso extraordinario y devolutivo por el que se pide al Tribunal Supremo de un estado, en el caso ecuatoriano a la Corte Suprema de Justicia que deje sin efecto una sentencia dictada por cuanto la misma adolece de un error sustancial en la aplicación, interpretación de una norma sustantiva y/o adjetiva de derecho.

La casación tiene como finalidad la revisión de forma extraordinaria de una sentencia dictada por el órgano jurisdiccional de última instancia de acuerdo a las esferas de competencia de los mismos y por otra parte buscar a través de sus resoluciones la uniformidad en la interpretación de las normas de derecho.

La interposición, trámite y resolución del recurso de casación como sus particularidades se encuentran normados por la Ley de Casación.

Como única acotación a lo dispuesto en la Ley de Casación encontramos que el Código del Trabajo en su artículo 584 determina la existencia de una multa diaria equivalente al 2.5% de la remuneración mensual a cada uno de la Ministros de la Sala de lo Laboral, si no despacha en recurso en un término de 90 días, más un día por cada cien fojas.

4.3.9 EJECUCIÓN DE LA SENTENCIA

El inciso segundo del artículo 581 del Código del Trabajo establece: *“Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.”*

El artículo 488 del Código de Procedimiento Civil, nos dice: *“Los fallos expedidos en los juicios sumarios o en los ordinarios, que no se ejecuten en la forma especial señalada por la ley, se llevarán a efecto del mismo modo que las sentencias dictadas en el juicio ejecutivo, siguiendo éste desde ese punto de partida.”*

En tal sentido nos encontramos que las sentencias dictadas en los juicios por controversias individuales de trabajo se ejecutarán de la misma forma que los juicios ejecutivos y por ende de acuerdo a las normas de nuestro Código de Procedimiento Civil contempladas a partir del artículo 439 que me permitiré sintetizar a continuación.

Una vez ejecutoriada la sentencia, el juez del trabajo dispondrá que el demandado pague o señale bienes por el monto equivalente al capital, intereses y costas, a los que hubiese sido condenando, dentro del término de veinte y cuatro horas.

Si el deudor no cancela el monto ordenado y/o señalare bienes, a solicitud del acreedor, el juez ordenará el embargo de los bienes que éste señale, prefiriendo dinero, los bienes dados en prenda o hipoteca, o los que fueron materia de la prohibición, secuestro o retención previa. Bienes que serán entregados a un depositario judicial bajo inventario.

Hecho el embargo, se procederá realizar un avalúo pericial de dichos bienes, con la finalidad de determinar su valor comercial.

Practicado el avalúo el juez señalará día para remate, señalamiento que se publicará por tres veces, en un periódico de la provincia en que se sigue el juicio, y por tres carteles que se fijarán en tres de los parajes más frecuentados de la cabecera de la parroquia en que estén situados los bienes, en donde se dará a conocer a los interesados la fecha del remate como las características de los bienes a rematarse y su ubicación.

La publicación de los avisos se hará mediando el término de ocho días, por lo menos, de uno a otro, y del último de ellos al día señalado para el remate.

El día del remate, las posturas serán presentadas por escrito ante el secretario del juzgado, a partir de las catorce horas hasta las dieciocho horas, los postores deberán acompañar a su postura el 10% de la cantidad ofertada, en su escrito deberán indicar

adicionalmente el domicilio judicial donde el postor recibirá sus futuras notificaciones

Dentro de tres días, posteriores al del remate, el juez procederá a calificar las posturas, teniendo en cuenta la cantidad, los plazos y demás condiciones de cada uno; prefiriendo las que cubran de contado el crédito, intereses y costas del ejecutante.

Este auto de admisión y calificación de postura debe comprender el examen de todas las que se hubieren presentado, enumerando el orden de preferencia de cada una, y describiendo, con claridad, exactitud y precisión, todas sus condiciones. La adjudicación de los bienes rematados se hará en favor del mejor postor, una vez ejecutoriado el auto de calificación.

Al hacer la adjudicación, se describirá la cosa adjudicada y se dispondrá que una copia de esa providencia se protocolice e inscriba para que sirva de título de propiedad.

Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta. En el caso de que el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignará el 10% de lo que la oferta excediere al crédito.

Ejecutoriado el auto de adjudicación, el juez, de oficio o a solicitud de parte, dispondrá que el postor cuya oferta se hubiere declarado preferente, consigne dentro de diez días el resto del valor ofrecido de contado. De la cantidad que se

consigne por el precio de la cosa rematada, se pagará al trabajador inmediatamente su crédito, intereses, costas y lo que sobrare se entregará al deudor.

La entrega de los bienes rematados se hará con intervención del depositario y en conformidad con el inventario formulado al tiempo del embargo.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1.- CERTEZA DE LA REFORMA.-

Al momento de la reforma al Código del Trabajo, dentro de nuestro sistema procesal encontrábamos que el procedimiento aplicado a las controversias individuales de trabajo era el procedimiento verbal sumario del cual sus detractores, entre los cuales me incluyo, determinaban que los principales vicios de los que adolece dicho procedimiento eran la falta de cumplimiento de los términos;

situación que evidentemente degeneraba en procesos largos, engorrosos y confusos para los litigantes, falta de intermediación por parte del juez y de las partes, especialmente en el despacho de pruebas, sin contar con el hecho que las diligencias se realizaban en períodos de tiempo sumamente distantes unas de otras, causando que la realidad procesal no guarde armonía con los hechos y que el juez no tenga una mayor apreciación de los hechos, ni tenga en su poder los elementos necesarios para desenmarañarla, sin contar con el hecho de que en las diligencias probatorias trascendentales del proceso como confesión judicial, reconocimientos de firmas, existía un segundo señalamiento, lo cual generaba que la práctica normal del demandado sea no concurrir al primer señalamiento obteniendo que el proceso se dilate.

Adicionalmente nos podíamos encontrar con el hecho de que en la mayoría de causas el principal representante de la administración de justicia para los litigantes no era el juez sino el auxiliar del juzgado, quien prácticamente manejaba el curso de la causa de acuerdo a su criterio, entrando en conocimiento del juez la controversia en el momento en que los autos le eran pasados para dictar sentencia, generando nulidades innecesarias, diligencias probatorias impertinentes, pruebas desnaturalizadas, entre otras. Lo cual generaba una inadecuada administración de justicia, debido a un manejo de información de forma inexacta y que había sido recabada bajo la apreciación del auxiliar del juzgado y no del titular del mismo.

El presente estudio fue desarrollado con la finalidad de determinar si a través de la reforma al Código del Trabajo, el legislador ha logrado superar las falencias que nos

obligaron a dejar de lado a los procesos escritos en materia laboral. Al respecto y luego del análisis que he plasmado en estas páginas puedo concluir lo siguiente:

1.1 Para introducir el juicio oral en materia laboral, el legislador, reformó el Capítulo Segundo del Título Sexto del Código del Trabajo que trata de la Administración de Justicia, enfocándose principalmente en el procedimiento de primera instancia. Se mantienen los recursos de apelación, la consulta y casación que deben tramitarse de acuerdo a los lineamientos generales del procedimiento, con pequeñas variaciones que se reducen fundamentalmente a que los ministros deben cumplir con un término para dictar sentencia bajo pena de multa y se ha abierto el abanico para que exista la actuación de prueba en la segunda instancia si a criterio de los señores Magistrados es pertinente, lo cual se encontraba de forma vaga previsto en el Código del Trabajo antes de la reforma.

Adicionalmente se hace una reforma general del procedimiento de primera instancia para la solución de las controversias laborales, el Legislador buscó estructurar procedimientos ágiles que tengan como objeto esencial la **certeza** y **la celeridad** en la administración de justicia.

1.2 Respecto de la certeza buscada por el Legislador podemos encontrar que para dicho efecto se ha reformado integralmente el procedimiento, en la actualidad el mismo se desarrolla mediante audiencias en las cuales impera la comunicación oral entre todos los involucrados (partes procesales y Juez).

La expresión oral es una mejor vía de comunicación frente a la escrita. El proceso oral ofrece mayores ventajas para las partes procesales, ya que los mismos pueden realizar las acotaciones del caso inmediatamente facilitando el entendimiento de la controversia.

Desde la Audiencia Preliminar hasta la etapa de alegatos en la Audiencia Definitiva la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente, escuchando el juez a las dos partes procesales lo cual enriquece la visión e interpretación de los hechos por parte del juzgador otorgándole al mismo la posibilidad de conocer exhaustivamente la controversia sometida a su decisión, mejorando de forma considerable el grado de certeza en sus decisiones.

Por otra parte con las reformas introducidas el juez puede llegar a dilucidar de mejor forma la controversia, ya que éste tiene herramientas trascendentales para llegar a la verdad de los hechos, como son la facultad de poder ordenar de oficio las pruebas que considere pertinentes, así como la facultad de poder solicitar a los confesantes y declarantes las aclaraciones que considere del caso.

El juzgador adicionalmente tiene plenas facultades para orientar a los litigantes de tal forma que su formulación de pruebas sea conducente a justificar los hechos de donde emanan sus pretensiones o excepciones, sin

que esto implique de ninguna manera que el mismo haya anticipado criterio y/o le pueda acarrear algún tipo de sanción posterior, permitiéndole al juez cumplir el rol de director del proceso y por ende adoptar las medidas adecuadas para abreviarlo, cristalizando la justicia en forma pura.

1.3 Respecto del segundo punto que buscaba el legislador al instaurar el procedimiento oral en materia laboral que es la celeridad de los procesos, luego del presente estudio puedo concluir con acierto que el juicio oral se desarrolla más eficazmente que el escrito, debido a que el mismo aplica de forma precisa el principio de concentración lo cual permite que dentro de las dos audiencias exista el período de petición y la práctica de la prueba que armoniza el procedimiento y lo ordena.

Adicionalmente existe un solo señalamiento para todas las diligencias procesales bajo prevenciones legales, lo cual obliga a las partes procesales a respetar los señalamientos de la autoridad y evita prácticas ajenas a la ética.

Lastimosamente y a pesar de que el proceso oral es más eficiente que el procedimiento escrito empleado anteriormente, la búsqueda de celeridad se ha visto truncada por la saturación a la cual están sujetos los jueces del trabajo, encontrándonos con el lamentable hecho práctico de que a pesar de que el sistema y la normativa legal establecen plazos sumamente cortos en la actualidad estos no pueden cumplirse debido a la gran cantidad de demandas laborales que deben afrontar diariamente los juzgados del trabajo.

1.4 De lo anotado anteriormente podemos determinar que dentro del ámbito teórico la implementación del procedimiento oral en materia laboral ha sido un paso favorable dentro de nuestro sistema procesal.

Respecto de las metas planteadas por nuestro legislador puedo concluir que efectivamente la reforma al Código del Trabajo es un elemento que definitivamente ha contribuido a que exista mayor certeza dentro de la administración de justicia. En cuanto a la celeridad procesal considero que no se ha logrado cumplir en un cien por ciento las expectativas al respecto, lo cual no se debe a un error en el ámbito teórico de la reforma, sino debido a un problema de falta de infraestructura física y humana del que adolece nuestra Administración de Justicia, que degenera en la saturación de los juzgados.

1.5 Para terminar este punto debo rescatar otras bondades de las cuales goza el sistema oral como es el hecho de que los gastos y los esfuerzos de las partes se reducen; el juicio oral tiene mayor publicidad que el escrito y puede ser controlado por la ciudadanía con mayor facilidad, obliga a juzgadores y letrados a adquirir mayor nivel de preparación y especialización.

1.6 En definitiva el sistema oral como tal busca tutelar y determinar las actuaciones de las partes con la finalidad de llegar a cumplir con la necesidad de que el Estado resuelva sus controversias, pero todo esto enmarcado

dentro del fin último del derecho, que es la justicia, así, a la oralidad en administración de justicia no solo se la debe mirar como una herramienta que sirva para agilizar los procedimientos judiciales sino, por el contrario, que permita alcanzar este fin último del derecho que es la justicia.

2.- TIPO DE SISTEMA APLICADO EN EL ECUADOR.

2.1 Del análisis doctrinario realizado dentro del primer capítulo del presente estudio podemos concluir que efectivamente tal como lo establece Roberto Dromi en su obra Teoría General del Proceso, es prácticamente imposible que en la actualidad existan procesos puros ya sean estos orales o escritos, en la medida en que esto limita la utilización del otro medio de comunicación, que puede ser útil dentro de un proceso legal.

Bajo esta premisa podemos concluir que el Ecuador no ha sido una excepción al respecto y que nuestro procedimiento oral en materia laboral, no es un procedimiento netamente oral sino un procedimiento mixto en donde a mi parecer se conjugan de forma idónea la oralidad con la escritura permitiendo incluso que en la aplicación diaria de este procedimiento exista una gran incursión de la escritura dentro del proceso, sin que de ninguna manera desnaturalice los principios en los cuales se basa el sistema oral, como son inmediación, celeridad, concentración y contradicción entre otros.

3.- RECOMENDACIONES.

3.1 Para que el proceso oral se realice en forma que satisfaga los intereses de la justicia se requiere la dirección técnica, precisa y sabia de un Juez que actúe con mesura, racionalidad e imparcialidad; que posea amplia experiencia y domine las técnicas de negociación y conciliación judicial dentro de la Audiencia Preliminar. En el caso de no darse una conciliación, que tenga poder de dirección que debe manifestarse en la capacidad y la destreza para solicitar aclaraciones y explicaciones sobre el objeto del juicio; para desechar las pruebas inadmisibles, inocuas, impertinentes e innecesarias; para dirigir en forma equilibrada todo el proceso de producción y actuación de la prueba; para apreciar la conducta de las partes, de los testigos, de los peritos y de quines tuvieren algún interés en el juicio.

Nuestra Administración de Justicia y especialmente el procedimiento oral en materia laboral requiere de jueces especializados, serios y expertos en práctica judicial, poseedores de gran agilidad mental que al mismo tiempo tengan prudencia y capacidad para reflexionar y adoptar decisiones adecuadas en un corto lapso, por lo cual la primera recomendación que es preciso citar es que es imperioso mantener en constante capacitación a los jueces del trabajo de tal forma que puedan cumplir a cabalidad con la labor encargada a los mismos.

En adición a lo anotado considero de forma personal que es preciso que el juez del trabajo cambie su actitud frente a los litigantes y tome un papel de servidor de los agentes procesales, teniendo mucho cuidado en hacer

entender y aclarar cuantas veces sean necesarias las diligencias a las partes, ya que debido al bajo nivel educativo del cual es víctima nuestro país es imprescindible que el juez tutele los derechos del trabajador para que estos no sean descocidos o éste sea desorientado dentro de una diligencia judicial.

3.2 La conceptualización del procedimiento oral implica un cambio trascendental frente al tradicional proceso escrito debido a que la sede del juzgado deja de ser un lugar de simple presentación de escritos para transformarse en el lugar donde va a desarrollarse el juicio, por lo cual es imperativo que se cree la infraestructura necesaria para la correcta aplicación del sistema.

3.3 Como lo determiné anteriormente, en la actualidad el principal problema del cual es víctima la administración de justicia y los juzgados del trabajo es la saturación que sufren los mismos, debido a la gran cantidad de procesos que cada juzgado debe tramitar.

Al respecto considero que la única solución razonable es aumentar el número de juzgados del Trabajo, sin que esto implique un gastos desmesurado para el Estado ya que el proceso de aumentar los juzgados del trabajo debe obedecer a un estudio en el cual se determine cuáles son los distritos más saturados.

Considero que una forma de no incurrir en un mayor gasto sería transformar paulatinamente a los juzgados ocasionales en juzgados del trabajo que

administran el proceso oral, de tal forma que en los Distritos saturados se pueda viabilizar el sistema.

Adicionalmente no es preciso reubicar al personal que presta sus servicios en los juzgados ya que en la actualidad no es necesario que un juzgado cuente con cinco o más auxiliares ya que el obligado a dirigir el proceso y todas sus diligencias es el juez, por lo cual es inoficioso tener un número holgado de auxiliares.

Claro ejemplo de lo manifestado es el caso chileno donde se creó para el nuevo procedimiento un número superior al doble de juzgados, con la respectiva reestructuración administrativa.

3.4 Para terminar considero sumamente oportuno que en el caso de implementarse reformas al Código del Trabajo se corrija el grave defecto que existe en lo referente a los períodos para actuar la prueba documental debido a que es totalmente inoficioso y contradice cabalmente el principio de contradicción de la prueba, la posibilidad de ser agregado un documento antes de los alegatos en la Audiencia Definitiva; ya que la contraparte no tiene ninguna oportunidad de preparar y peor aún sustentar elementos de juicio contra ese documento.

3.5 Por último es recomendable que la Corte Suprema de Justicia a través de la jurisprudencia y de capacitación a los señores jueces y magistrados busque la

unificación de criterios en cuanto a la aplicación del sistema oral de tal forma que la Administración de Justicia brinde seguridad a los litigantes.

BIBLIOGRAFÍA.

1. ALOMÍA RODRÍGUEZ JOSÉ “Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social”, Quito, Ecuador, Librería Jurídica del Ecuador, 2002.
2. BORRAJO DACRUZ, EFRÉN “Introducción al Derecho del Trabajo : Concepto e Historia del Derecho del Trabajo, La Empresa, El Sindicato, La Administración Laboral Nacional e Internacional, Las Fuentes del Derecho del Trabajo, Las Aplicaciones del Derecho del Trabajo”, Madrid, España, Tecnos, 2003.
3. CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO “Compendio de Derecho Laboral”, Buenos Aires, Argentina, Heliasta, 2001.
4. CABANELLAS GUILLERMO “Tratado de Derecho Laboral”, Buenos Aires, Argentina, El Gráfico, 1949.
5. CHÁVEZ DE BARRERA NELLY “Derecho Laboral Aplicado”, Quito, Ecuador, S/N, 2002.
6. FALCONE NICOLAS, “Derecho Laboral”, Buenos Aires, Argentina, Tipográfica Editora Argenata, 1970.
7. LOVATO VARGAS JUAN ISAAC, “Nociones Acerca de las Normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano”, Quito, Ecuador, Casa de la Cultura Ecuatoriana, 1982..
8. MONTERO MALDONADO JORGE AUGUSTO, “El Derecho Laboral Ecuatoriano”, Quito, Ecuador, Editorial Universitaria, 1974..
9. ROMERO GALARZA AMADO, “El Juicio Oral en el Derecho Laboral Ecuatoriano”, Machala, Ecuador, Imprenta Peñaloza, 2004.
10. VÁSQUEZ LÓPEZ JORGE V, “Derecho Laboral Ecuatoriano: Derecho Individual”, Quito, Ecuador, Librería Jurídica Cevallos, 2004.
11. PUPPIO VICENTE J, “Teoría General del Proceso”, Caracas, Venezuela, Universidad Católica Andrés Bellos, 1995.
12. ALSINA HUGO, “Estudios de Derecho Procesal”, Buenos Aires, Argentina, Ediar, 1946.

13. ALSINA HUGO, “Fundamentos de Derecho Procesal”, México, México, Jurídica Universitaria, 2001.
14. BENAVENTE DARÍO, “Derecho Procesal”, Santiago de Chile, Chile, Editorial Universitaria, 1954..
15. BRISEÑO SIERRA HUMBERTO, “Derecho Procesal”, México, México, Cárdenas, 1969.
16. CARNELUTTI FRANCESCO, “Estudios de Derecho Procesal”, Buenos Aires Argentina, Ediciones Jurídicas, Europa-América 1952.
17. DÍAZ CLEMENTE A, “Instituciones de Derecho Procesal”, Buenos Aires, Argentina, Abeledo Peecot, 1969.
18. FAIREN GUILLÉN VÍCTOR, “Estudios de Derecho Procesal”, Madrid España, Editorial Revista de Derecho Privado, 1955.
19. FORNATTI ENRIQUE, “Estudios de Derecho Procesal”, Buenos Aires, Argentina, Valeria Abeledo.
20. GÓMEZ ORBANEJA EMILIO, “Derecho Procesal”, Madrid, España, Gráfica Administrativa, 1951.
21. ODERIGO MARIO A, “Lecciones de Derecho Procesal”, Buenos Aires, Argentina, Depalma.
22. PONCE MARTÍNEZ ALEJANDRO “Derecho Procesal”, Quito, Ecuador, EDIPUCE, 1988.
23. SENTIS MELENDE SANTIAGO, “Estudios de Derecho Procesal”, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1967..
24. ALONSO GARCÍA MANUEL, “Derecho del Trabajo”, Barcelona, España, José Ma. Bosch, 1960..
25. ANDRADE B MIGUEL ANGEL, “Sinopsis del Derecho del Trabajo Ecuatoriano”, Guayaquil Ecuador, Imprenta Emporio Gráfico de Guayaquil, 1954.
26. BARASSI LUDOVICO, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Argentina, Alfa, 1953..
27. BAYÓN Y CHACÓN GASPAS, “Manual de Derecho del Trabajo”, Madrid, España, A. Marcial Pons, 1964..

28. CALDERA RAFAEL, “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires Argentina, El Ateneo, 1960..
29. CAMERLYNCK G.H, “Derecho del Trabajo”, Madrid, España, Aguilar 1974..
30. ESCRIBAR MANDIOLA HÉCTOR, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Santiago de Chile, Chile, Zigzag, 1944.
31. FERNÁNDEZ MICHELTORENA JAVIER, “Derecho del Trabajo”, Madrid, España, Euramérica, 1973.
32. GAETE BERRIOS ALFREDO, “Derecho Procesal del Trabajo”, Santiago de Chile, Chile, Editorial Jurídica de Chile, 1950.
33. GONZÁLEZ CHARRY GUILLERMO, “Derecho del Trabajo”, Bogotá Colombia, Temis, 1974.
34. HUECK ALFRED, “Compendio de Derecho del Trabajo”, Madrid, España, Revista de Derecho Privado, 1963.
35. KASKEL WALTER, “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Argentina, Depalma, 1961.
36. MONTOYA MELGAR ALFREDO, “Derecho del Trabajo”, Madrid España, Tecnos, 2003.
37. PÉREZ BOTIJA EUGENIO, “Curso de derecho del Trabajo”, Madrid, España, Tecnos, 1960.
38. POZZO JUAN D, “Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Argentina, Ediar, 1951.
39. TRUJILLO VÁZQUEZ JULIO CÉSAR, “Derecho del Trabajo”, Quito, Ecuador, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 1986..
40. VÁSQUEZ VIALARD ANTONIO, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Buenos Aires Argentina, Astrea, 1982.
41. VELA MONSALVE CARLOS, “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, Quito, Ecuador, La Unión, 1955.
42. ALSINA, HUGO, “Derecho Procesal General”. México: Heliasta, 2001,

43. ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Buenos Aires, Argentina, 1992.
44. CABANELLAS TORRES GUILLERMO, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Buenos Aires, 1994.
45. PLÁ AMÉRICO, “Los Principios del Derecho del Trabajo”. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
46. VÁSQUEZ JORGE, “Derecho Laboral Ecuatoriano” Quito: Librería Jurídica Cevallos.
47. PÁEZ BENALCÁZAR ANDRÉS, “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo”, 2004.
48. COUTRE. EDUARDO, “Fundamentos de Derecho Procesal Civil”, Buenos Aires, Ediciones Depalma. 1987.
49. VÉSCOBI ENRIQUE, “Teoría General del Proceso”, Buenos Aires, Argentina..
50. BACA WASHINGTON, “Hacia la Oralidad en la Administración de Justicia en el Ecuador”, Quito, Editorial Universitaria, 1994.
51. Codificación del Código de Procedimiento Civil Promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 687 del 18 de mayo de 1987
52. Codificación del Código de Procedimiento Civil Promulgada en el Suplemento del R.O. No 58 del 12 de julio de 2005.
53. Codificación del Código del Trabajo publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.162 del 29 de septiembre de 1997.
54. Codificación del Código del Trabajo fue la publicada el Suplemento del Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005.

55. Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto de 2003,
56. Ley No. 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero de 2004.
57. Constitución Política de la República del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No.1 del 11 de Agosto de 1998