UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Modalidad de Estudios a Distancia

CARRERA DE DERECHO

TITULO

"NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO"

TÉSIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

AUTORA:

María Fernanda Cuenca Becerra.

DIRECTOR DE TESIS:

Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc.

LOJA-ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN:

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda Mg.

DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO, DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA;

CERTIFICO:

Que he dirigido y revisado la presente tesis titulada: **"NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES, ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO",** previa a la obtención del grado de Abogada, elaborado por la Sra. **MARÍA FERNANDA CUENCA BECERRA**, el mismo que cumple con las exigencias reglamentarias, de forma y fondo, por lo que autorizo su presentación a la autoridad académica correspondiente.

Loja, Septiembre 2016

Dr. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda Mg.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, María Fernanda Cuenca Becerra declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: María Fernanda Cuenca Becerra

Firma: .....

Cédula: 1104514748

Fecha: Loja, 20 de Septiembre del 2016

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIONES ELECTRÓNICAS DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, María Fernanda Cuenca Becerra, declaro ser autora de la tesis titulada **"NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO",** como requisito para optar el grado de **ABOGADA** autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 20 días del mes de Septiembre del dos mil dieciséis, firma la Autora.

FIRMA:.....
AUTORA: María Fernanda Cuenca Becerra
CÉDULA: 1104514748
DIRECCIÓN: Loja, Barrio Esteban Godoy, Calles: Carlos Yuqui y Héctor Pilco.
CORREO ELECTRÓNICO: fernandacuencab@gmail.com
TELÉFONO: 0996688238 / 2545119

DATOS COMPLEMENTARIOS:

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Augusto Astudillo Ontaneda. Mg. Sc.

TRIBUNAL DE GRADO:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc.	**PRESIDENTE**
Dr. Sebastián Díaz Páez Mg. Sc.	**VOCAL**
Dr. Marco Ortega Cevallos Mg. Sc.	**VOCAL**

DEDICATORIA.

El presente trabajo de Investigación va dedicado a Dios, por guiarme siempre, por haberme concedido la fuerza y el valor necesario frente a los obstáculos en mí vida y me permitió culminar con éxito mi formación profesional, de la misma manera a la Universidad Nacional de Loja, de la Modalidad de Estudios a Distancia, como también a los docentes, con quien compartí ideas, conocimientos, que enriquecieron mi diario vivir, y, de manera especial a mi hija que ha sido mi fortaleza para seguir luchando por este gran objetivo académico, es la razón por la que los sacrificios valen la pena, la niña de mis ojos, por la que todos los días me levanto con el ánimo de luchar y alcanzar las metas propuestas; sin olvidar a mis padres que han sido el apoyo y soporte fundamental, con sus valores y consejos han equilibrado mi vida y alentaron a no dejarme vencer ante los obstáculos presentados, ellos han sido de gran aporte para no desmayar ni un solo instante; sin olvidar a mis demás seres queridos que han estado junto a mí en cada una de mis decisiones, sin ellos sería imposible seguir adelante en mis anhelos.

María Fernanda Cuenca Becerra

AGRADECIMIENTO.

Al culminar con éxito esta etapa de mi vida, quiero hacer extensivo mi agradecimiento primero a nuestro Pare Celestial, quien me a brindado la fuerza y conocimiento para luchar por mi mayor anhelo el cual es ser profesional, así como también a las personas que de una u otra manera me han apoyado en mi camino a la meta trazada; mi agradecimiento profundo e imperecedero a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad de Estudios a Distancia, Carrera de Derecho, por acogerme en sus aulas y brindarme la oportunidad de adquirir los conocimientos necesarios para una excelente vida profesional y personal. De manera especial al Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Sc. Director de Tesis, a los miembros del Tribunal: Dr. Carlos Manuel Rodríguez Mg. Sc., Dr. Marco Ortega Cevallos Mg. Sc. y Dr. Sebastián Díaz Páez Mg. Sc. por su valioso aporte, colaboración y tiempo, lo que ha hecho posible que llegue a culminar mi meta. Gracias Dios por cada profesional que pones en mi vida, todos ellos han sido un aporte para el desarrollo de mi tesis con sus conocimientos y experiencias enriquecen mi aprendizaje dentro de mi carrera.

María Fernanda Cuenca Becerra

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
   2.1. ABSTRACT
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
   4.1. MARCO CONCEPTUAL
      4.1.1. Principios
      4.1.2. Derecho
      4.1.3. Garantías
      4.1.4. Celeridad
      4.1.5. Economía Procesal
      4.1.6. Juicio Oral Laboral
      4.1.7. Instancia
      4.1.8. Momento Procesal
      4.1.9. Procedimiento
      4.1.10. Audiencia Única
      4.1.11. Audiencia Preliminar
      4.1.12. Audiencia Definitiva
      4.1.13. Pruebas
      4.1.14. Demanda
      4.1.15. Juzgamiento
      4.1.16. Sentencia

4.1.17. Impugnación

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador

4.2.2. Desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo

4.2.3. El Principio Social del Derecho Laboral

4.2.4. Principios Constitucionales y de la Administración de Justicia

4.2.5. Principios Constitucionales del Derecho Laboral

4.2.6. Complicaciones de las Audiencias del Juicio Oral Laboral

4.2.7. Medios de Impugnación – Recursos y Audiencias

4.2.8. Conveniencia de la Aplicación de la Audiencia Única en el Proceso Oral Laboral

4.2.9. Análisis Doctrinario de la Normativa Del Art. 169 de la Constitución de la República Del Ecuador

4.2.10. Análisis Doctrinario de las Reformas del Código de Trabajo Mayo 2013- 20 de Abril 2015

4.2.11. Código Orgánico General De Procesos-Modificaciones-Vigencia

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

4.3.2. Código del Trabajo

4.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial

4.3.4. Código de Procedimiento Civil

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Derecho Laboral Peruano

4.4.2. Derecho Laboral de España

4.4.3. Derecho Laboral Colombiano

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

5.2. Técnicas y Procedimientos

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

7.2. Contrastación de Hipótesis

7.3. Fundamentación Jurídica de la Propuesta de Reforma

8. CONCLUSIONES

9. RECOMENDACIONES

9.1. Propuesta de Reforma

10. BIBLIOGRAFÍA

11. ANEXOS

INDICE

1. TÍTULO

“NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO”

2. RESUMEN

Un procedimiento laboral oral tiene como antecedente, un despido intempestivo al trabajador o el perjuicio al empleador por el incumplimiento de las obligaciones por parte del obrero. La razón de ser de este trámite, al igual que cualquier otro sometido al fuero judicial, es la búsqueda de solución a esa situación jurídica en la que se atenta contra el derecho de alguien. En el tema que nos ocupa, ese proceso se aplicará para atender los inconvenientes que se presenten en las relaciones labores entre trabajador y empleador.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la celeridad de los procesos, y el nuevo sistema oral laboral es un medio de solucionar las controversias entre empleador y trabajador de la forma más rápida, pero lastimosamente, en las cortes, por el número de procesos que van en aumento, las audiencias se las reserva en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos; por lo que es necesario la intervención de una sola audiencia, para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal.

En cuanto a las pruebas la Ley se ha previsto que se las realice en dos bloques: el primero en la audiencia preliminar y, el segundo, en la audiencia definitiva. Por lo tanto, en la audiencia preliminar las partes procesales

deben solicitar la práctica de pruebas y las que deban practicarse en la audiencia definitiva; novedad del proceso que aun constituye un retardo en la justicia; porque por el cúmulo de procesos, la audiencia definitiva se la enuncia en un periodo mayor al previsto en el Código del Trabajo, lo que se hace necesario, que en las pruebas, se busque un mecanismo para que hasta la audiencia única éstas ya estén enunciadas, o por ejemplo que en la demanda el actor anuncien las pruebas que justifique la relación entre empleador y trabajador, así como la situación del despido, y en caso de contar con ellas se las adjudicará.

Por estas consideraciones, estimo que el proceso oral de carácter laboral, solo debe existir una sola audiencia que es la audiencia definitiva, para que se aplique el principio de economía procesal, este se funda en los principios racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una “maquina racional” con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de la justicia que le corresponde.

En la administración de justicia laboral, la agilidad procesal es ineficiente, por lo que es necesario que el sistema oral en el ámbito laboral exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera aplicar el principio de economía procesal laboral y se vuelva más expedito

2.1. ABSTRACT.

An oral history work procedure is a dismissal without prejudice to the worker or the employer for breach of obligations by the worker. The rationale for this procedure, like any other subject to the jurisdiction, is the search for solution to this legal situation that violates someone's right. On the topic at hand, this process is applied to address the problems that arise in the work relationship between worker and employer.

The Constitution of the Republic of Ecuador to guarantee the speed of the processes, and the new labor oral system is a means of settling disputes between employer and worker faster, but unfortunately, in the courts, by the number of processes are increasing, the hearings is the reservation in a very long period of time, not to be due to the irresponsibility of the judges but by the accumulation of processes, so that the intervention of a single hearing is necessary to ensure speed of processes and the application of the principle of judicial economy.

As for testing the Act has been scheduled to perform in the two blocks: the first at the preliminary hearing and the second at the final hearing. Therefore, at the preliminary hearing the litigants must apply and practice tests to be performed at the final hearing; novelty of the process is still a delay in justice for by the accumulation process, the final hearing was the states in a greater than expected in the Labour period, it is necessary that in the tests, a

mechanism to search for the only audience they are already set , or such demand that the actor announced evidence to justify the relationship between employer and employee , as well as the situation of dismissal, and if they have they are awarded.

For these reasons, I consider that the oral proceedings related to employment, should just be a single hearing is the final hearing, that judicial economy is applied, this is based on the rational principles of economics and claims that the process can develop and function as a "rational machine " with maximum performance and saving energy, time and money to ensure that the process meets its ultimate goal: to every citizen of the justice it deserves.

In the administration of labor justice, procedural Agility is inefficient, so it is necessary that the oral system in the workplace there is only the final hearing, to thereby apply the principle of judicial economy and labor becomes more expeditious.

3. INTRODUCCIÓN

La investigación jurídica titulada: “NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO”, tiene su fundamento legal y social tomando en cuenta el sin número de casos reales que se dan en nuestro medio han impulsado el debate entre muchas personas, funcionarios públicos y sociedad en general.

Se podrá apreciar en este informe final, conceptualizaciones, análisis, doctrina, jurisprudencia, análisis crítico de las normas Constitucionales y legales, las conclusiones a las que he llegado, el planteamiento de recomendaciones y una propuesta de Reforma Jurídica.

Es importante recalcar que todo el trabajo investigativo está enmarcado estrictamente en lo que establece el Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja, y disposiciones de sus Autoridades y Director de Tesis.

Con estas acotaciones dentro del desarrollo del presente trabajo investigativo se propuso como objetivo general: Ejecutar un estudio analítico, crítico y doctrinario de las complicaciones que presentan las

audiencias del juicio oral laboral, y la aplicación de la audiencia única para el trámite de las controversias laborales.

El presente Informe Final de Investigación Jurídica se encuentra estructurado de la siguiente manera:

En la revisión de literatura está desarrollado el Marco Conceptual, continuamos con el Marco Doctrinario. En el Marco Jurídico, se encuentra un análisis de todo lo referente a la problemática plateada constante en los cuerpos legales como: La Constitución de la República del Ecuador y el Código del trabajo, culminado con la Legislación Comparada, para apreciar las similitudes y contraposiciones con las normas de otros países latinoamericanos.

En el acápite quinto, se encuentran descritos los materiales, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas en el desarrollo de la investigación jurídica, los mismos que permitieron desarrollar en forma ordenada, lógica y coherente los diferentes conceptos, criterios y opiniones.

En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación de campo, consta la representación gráfica, el análisis e interpretación cuantitativa y cualitativa de los resultados de las encuestas y entrevistas.

Con el acopio teórico y los resultados de la investigación de campo se encuentra planteada, la discusión de la problemática, mediante un análisis reflexivo y crítico, que se concreta en argumentos válidos para verificar los objetivos planteados y contrastar la hipótesis; además una fundamentación jurídica de la Reforma Legal Propuesta.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Principios

Un principio es un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del Derecho y que, en un momento histórico determinado informa, guía y sirve de fundamento al contenido de las normas jurídicas de un Estado.
Un principio es una aspiración, es una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema. [1]

Existen muchos principios y su adopción obedece a las leyes de cada país, los principios se refieren a determinados procedimientos cuando su ámbito de actuación es mayor y constituye el medio rector del proceso, estructura a lo que se le denomina sistemas, como sucede con el inquisitivo y el dispositivo; estas normativas que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico. Cada uno de estos principios, es un criterio que expresa un deber de conducta para los individuos, el principio o un estándar

[1] Francisco Carpintero, Norma y principio en el "Jus commune", Revista de Estudios Histórico-Jurídicos XXVII, 2005, 283-308

para el resto de las normas. El hacer cumplir los deberes del individuo es su prioridad.

4.1.2. Derecho

El derecho es el conjunto de reglamentaciones, leyes y resoluciones, enmarcadas en un sistema de instituciones, principios y normas que regulan la conducta de humana dentro de una sociedad, con el objetivo de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia.

El concepto de derecho proviene del latín "directum", que significa aquello que está conforme a la regla. Se caracteriza por estar compuesto de una serie de normas jurídicas, que regulan las relaciones, entre dos o más personas, que posean obligaciones y derechos de forma recíproca. [2]

En general se entiendo por Derecho, conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está prevista de una sanción judicial.

4.1.3. Garantías

Garantía, en Derecho civil, *es un mecanismo jurídico para proteger o asegurar el compromiso de que una determinada obligación será cumplida*

[2] M. Atienza y J. Ruiz Manero, Sobre principios y reglas, en Revista Doxa Asesoría Legal, Principios Generales del Derecho

en tiempo y forma. Esas garantías pueden consistir en obtener la ventaja de que responda de la obligación no sólo el deudor, sino también otras personas, con lo cual aumenta el número de patrimonios afectados al cumplimiento de la obligación como es el caso de las garantías personales; o en obtener la ventaja de adquirir para seguridad de su crédito un derecho real accesorio sobre un bien o varios bienes determinados (del deudor o de un tercero), que al darle el derecho de preferencia y de persecución, lo aseguren contra el riesgo de tener que concurrir con otros acreedores o de que a consecuencia de actos de enajenación no pueda ejecutar el bien por haber salido del patrimonio del deudor; como en el caso de las garantías reales. [3]

Las garantías reales en nuestro Derecho son la prenda y la hipoteca. El principal caso de las garantías reales, es la fianza.
Una garantía es un mediante el cual se pretende dotar de una mayor seguridad cumplimiento de una obligación o pago de una deuda. [4]

Las garantías ponen a disposición de los habitantes para sostener y defender sus derechos frente a las autoridades, individuos o grupos sociales; lo fundamental de las garantías es la seguridad y protección a favor del individuo, la sociedad o el Estado que dispone de medios que hacen efectivo el goce de los derechos subjetivos frente al peligro o riesgo de que sean desconocidos.

---

[3] Francisco Carpintero, Norma y principio en el "Jus commune"8.
[4] Revista de Estudios Histórico-Jurídicos XXVII, 2005, 283-308

4.1.4. Celeridad

Para Luis Cueva Carrión "*El principio de celeridad se manifiesta en la sustanciación del proceso sin dilaciones, para hacerlo efectivo, la ley suprime trámites inoficiosos, impertinentes, no sustanciales. Por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga; sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley así lo disponga expresamente o cuando la naturaleza de los derechos que se protegen o las circunstancias procesales así lo exijan, En la práctica, este principio se realiza porque la ley establece límites para los actos procesales y las penas correspondientes para quienes se exceden.*"[5]

El principio de celeridad, consiste en que el proceso se resuelva sin dilaciones, sin demoras, que sea rápido, es por ello que este principio conduce hacia la economía del proceso porque se suprime trámites superfluos. El principio de celeridad es totalmente opuesto al formalismo y al proceso preponderantemente escrito.

4.1.5. Economía Procesal

Bajo la inspiración de la teoría económica, los juristas han estructurado este principio, para obtener, al finalizar un proceso judicial y en toda la administración de justicia, un resultado óptimo con un mínimo de gasto. Esta

[5] CARRIÓN, Luis Cueva: El debido proceso, segunda edición, Ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2013, p. 172

es la finalidad suprema de todo proceso y para alcanzarla se la debe organizar así: "*Si se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento en el juez; si se logra una sentencia lo más depurada posible, a la articulación de un sistema de tribunales y recursos capaces a satisfacer las más rigurosas exigencias técnicas; si de resolver un incidente de notificaciones, que éstas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten*"[6]

El principio de economía procesal se fundamenta en los principios racionales de la economía y pretende que en el proceso se desarrolle y funcione como una máquina racional, con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero, a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de justicia que le corresponde.

Cuando nos referimos a gasto mínimo nos referimos a todo tipo de gasto: de dinero, de tiempo, de actividad humana y en general de energía. El principio de economía se manifiesta en la economía de tiempo, lo que supone el problema de la rapidez del procedimiento, economía de dinero y economía de trabajo, es el problema de la sencillez.

[6] MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

4.1.6. Juicio Oral Laboral

Andrés Páez, señala que "*En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento.*"[7]

La actividad laboral depende de una acción laboral, que es la facultad mediante la intervención del órgano jurisdiccional para la protección, reconocimiento o declaración de un derecho. Es la limitación a los individuos que forman parte del Estado de Derecho a tomar justicia por mano propia.

Procedimiento es la concurrencia de actuaciones que forman el proceso. CABANELLAS lo define como: "El conjunto de actos, diligencias, y resoluciones que comprenden la iniciación, instrucción, desenvolvimiento, fallo y ejecución en un expediente o proceso"[8].

---

[7] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

[8] CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

El derecho del trabajador a reclamar sus deberes atrasados es una facultad, pero no una acción; más si encuentra resistencia por parte del empleador, sólo al momento en que el trabajador acude ante el Inspector o Juez del Trabajo a formular su petición existe una acción, es decir la acción es eminentemente procesal.

Jaime Velasco Dávila señala que "*Es la ley misma la que instituye a los sujetos procesales: Juez, actor y demandado, al cumplimiento de actos de procedimiento, garantizando la tramitación del proceso mediante términos, cuyo vencimiento suponen la caducidad para ejecutar el acto por el transcurso del tiempo; así tenemos que, las pruebas presentadas fuera de término no tienen valor alguno. El Juez conoce el litigio sólo en virtud de lo que las partes aportan a él.*"[9]

Hay que indicar que son titulares de la acción procesal el trabajador y el empleador, quienes actúan como partes en el juicio de trabajo, pretendiendo que el Juez haga valer la ley a su favor, admitiendo o rechazando la reclamación jurídica. Para ser parte de un proceso se requiere tener capacidad legal, esto es ejercer derechos y adquirir obligaciones por sí mismo, sin representación alguna.

4.1.7. Instancia

Con origen en el *vocablo latino instantia, instancia es la palabra que refiere al acto y resultado de instar (es decir, de reiterar o ser insistente en una*

[9] VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

petición, urgir la rápida ejecución de algo). Para el derecho procesal, las instancias representan los diversos grados o etapas jurisdiccionales en los que se divide la presentación, análisis y resolución de todos los asuntos que se pueden llegar a presentar ante un tribunal de justicia. [10]

Por otra parte, se denomina instancia a cada uno de los grados jurisdiccionales que la ley estipula para examinar sentencias y causas que hayan sido sometidas a los tribunales, salas de justicia.

4.1.8. Momento Procesal

En el momento dinámico o procesal, el proceso tiene ya un contenido concreto, y se trata de un proceso específico, que es la articulación concreta que posibilita el rogado desarrollo de la función jurisdiccional. [11]

El Proceso no se produce en su totalidad de manera instantánea, sino que se despliega en el tiempo. Es decir, no se produce en un solo momento, sino que se desarrolla a través de un conjunto de momentos; dichos momentos procesales son las instancias en la que se encuentra el juicio.

4.1.9. Procedimiento

El procedimiento es el conjunto de trámites o actos formalmente definido y documentado a través del cual se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público. En el ámbito jurídico también se

---

[10] Williams Benavente, Jaime (2003). *Lecciones de Introducción al Derecho*

[11] VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

habla de procedimiento judicial, en referencia a las actuaciones que se llevan a cabo desde el inicio del mismo y hasta el final (la sentencia, el fallo).[12]

El procedimiento se compone de la serie de actuaciones o diligencias sustanciadas o tramitadas según el orden y la forma prescritos en cada caso por el legislador y relacionadas y ligadas entre sí por la unidad del efecto jurídico final, que puede ser el de un proceso o el de una fase o fragmento suyo.

4.1.10. Audiencia Única.

La audiencia única es la que existe para todo el proceso, la que se evacuan las pruebas, se da contestación a la demanda, se llama a una conciliación y en la misma el juez da la resolución dela misma. [13]

La audiencia es una metodología para la toma de decisiones judiciales; las partes entregan al juez información relevante para su pretensión u oposición, para que éste tome una decisión; todo esto opera sobre la base de reunir a las partes involucradas en un proceso y permite que entre ellos se genere un intercambio verbal de información relevante para la decisión que se solicita.

---

[12] Asesoría Legal, Principios Generales del Derecho

[13] VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

4.1.11. Audiencia Preliminar

La audiencia preliminar de conciliación constituye una expresión de la oralidad, cuya trascendencia es innegable, pues es una forma auto compositiva, que permite finalizar los litigios laborales. [14]

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la inmediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación.

La Audiencia Preliminar como figura procesal sin dudas le imprime al proceso judicial un mecanismo ágil, eficiente, donde el Tribunal juega un rol importantísimo. La Audiencia previa, como también se le denomina "es la etapa procesal en la que habrán de depurarse todos los defectos y óbices impeditivos de una sentencia sobre el fondo del asunto, así como la preparación del juicio y la cobertura hacia una posible conciliación entre las partes.

4.1.12. Audiencia Definitiva

Dr. Galo Espinosa Merino, en su obra La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos dice que audiencia de conciliación es "***Audiencia***

[14] VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

convocada por el Juez con el objeto de que las partes lleguen a un acuerdo".[15]

Del criterio anteriormente anotado se refiere a una conciliación de tipo judicial, porque aquí interviene el Juez de Garantías Penales, quien llama a las partes en un posible acuerdo por el litigio que se ha formado, lo que significa que la decisión del caso radica en el Juez.

La conciliación es una forma de auto acuerdo dirigido de lo que es materia de controversia, que puede realizarse antes de acudir al Poder Judicial, o dentro de un proceso judicial. Es una forma de autocomposición dirigida, por cuanto en ella un tercero interviene, pero no decide, solo dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución a su conflicto de intereses.

En términos generales, puede definirse la conciliación como la intervención de un tercero entre los portadores de dos intereses en conflicto con objeto de inducirles a una composición justa, así como el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la Ley, teniendo como intermediario objetivo e imparcial, la autoridad del Juez de Garantías Laborales, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo conocimiento del caso, debe procurar por

[15] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58

las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada.

4.1.13. Pruebas

Para Galo Espinosa Merino prueba es la "*Demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho. Medio de evidencia que crea en el juez la convicción necesaria para admitir como ciertas o rechazar como falsas las proporciones formuladas en el juicio.*"[16]

Jaime Velasco Dávila señala que "*Se admiten todos los medios de prueba que se establecen en el Código de Procedimiento Civil, tales como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el Juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de quince días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el Juez en la misma audiencia.*"[17]

La prueba constituye los medios adecuados para llevar a la verdad de los hechos. En el juicio oral laboral se admiten todos los medios de prueba, tales

[16] ESPINOSA MERINO, Galo: La más Práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987, p. 594
[17] VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 25

como 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 estas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de diez días.

La fundamentación de la petición de las pruebas, es una novedad en materia laboral, esto quiere decir que el solicitante debe cumplir con esta carga procesal para la aceptación de su pedido, por lo que para su aceptación, requiere del razonamiento y la exposición de los motivos por los cuales se considera que dicha prueba es trascendente dentro del proceso.

4.1.14. Demanda

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que "*Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón*"[18]

Se acuerdo al concepto anterior, se puede indicar que la demanda es el medio por el cual se ejerce la acción, la misma que debe contener una petición determinada, que será materia de la resolución, Es la primera petición en la que el actor solicita la protección reconocimiento o declaración

[18] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

de un derecho, Es la naturaleza del proceso, ya que las etapas posteriores se circunscriben a ella y sobre la base de su fundamentación se dictará sentencia, por lo que su redacción y requisitos requieren el mayor interés, porque en la mayoría de casos de ésta depende el triunfo o pérdida de los litigios.

Hernando Devis Echandía cita a Chiovenda quien indica que la demanda "*Es el acto por el cual, afirmando existente una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este el órgano del Estado para que actúe tal voluntad*"[19]

En los juicios laborales son los jueces de trabajo los competentes para resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, estas están sujetas a lo establecido a lo señalado en el Código de Procedimiento Civil.

4.1.15. Juzgamiento

A decir de SÁNCHEZ VELARDE, "La fase de juzgamiento está constituida por los actos preparatorios, la realización del juicio oral y culmina con la expedición de la sentencia sobre el proceso penal. La parte central es el juicio oral, espacio procesal donde las partes habiendo asumido posiciones contrarias debaten sobre la prueba en busca de convencer al juzgador sobre

[19] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

la inocencia o culpabilidad del acusado", así también que "el juicio oral es la actividad procesal dirigida por el órgano jurisdiccional juzgador de naturaleza dinámica, pre-ordenada por la ley, con intervención de todos los sujetos procesales y que tiene por objeto específico el análisis de la prueba actuada y debatida en la audiencia bajo los principios de oralidad, publicidad, inmediación, concentración y contradicción principalmente, y que culmina con la expedición de la sentencia o resolución definitiva correspondiente". [20]

Desde una perspectiva sistémica-funcional, entonces, la finalidad de los procesos es la de dar solución a una controversia jurídica sometida al poder de decisión de los Jueces y nacido de un conflicto social. Esta finalidad sistémica se conduce vía la declaración (en sentido afirmativo o negativo), de la responsabilidad penal de una persona sometida a proceso, que primero ha sido imputada y acusada de un cargo penal en etapa de investigación preparatoria y –en su caso- en el respectivo enjuiciamiento o juzgamiento.

4.1.16. Sentencia

Según el Diccionario de la Real Academia Española, *Sentencia es "Declaración del juicio y resolución del Juez".*

Alsina (citado en Ossorio, 2006), la define como el *"Modo normal de extinción de la relación procesal".*

[20] www.derecho.ecuador,com - Luis Fernando Ávila Linzón, p.226-267

Para Couture. Sentencia es el *“Acto procesal emanado de los órganos jurisdiccionales que deciden la causa o punto sometidos a su conocimiento”.* [21]

Sentencia es un tipo de resolución judicial, que pone fin al proceso. Si dicha sentencia, además de poner fin al proceso, entra al estudio del fondo del asunto y resuelve la controversia mediante la aplicación de la ley general al caso concreto, podemos afirmar que se ha producido una sentencia en sentido material.

4.1.17. Impugnación

"La impugnación procesal es el poder concedido a las partes y excepcionalmente a terceros tendiente a lograr la modificación, revocación, anulación o sustitución de un acto procesal que se considera ilegal o injusto"
Se impone considerar el tema con un doble enfoque: uno referente al sujeto a quien se le atribuye el poder, y otro, referido al objeto sobre el cual recae el poder de impugnación. Este dualismo ha contribuido a que suela distinguirse en la doctrina lo que se conoce por "impugnabilidad subjetiva" de por "impugnabilidad objetiva"
La impugnación como poder tiene origen constitucional y su contenido es abstracto ya que no está condicionado a la existencia real, efectiva y concreta del defecto o injusticia. En tal sentido, basta que se invoque la

[21] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

existencia de un agravio aunque luego, al momento de su resolución de mérito se deniegue el derecho, es decir que no obstante la posibilidad de su admisión inicial, luego de su tramitación puede resultar que la pretensión impugnativa resulte rechazada al momento de dictar sentencia. [22]

El poder de impugnación como tal se ejercita dentro del proceso y tiende a obtener la modificación, revocación, anulación, sustitución de un acto procesal ilegal o injusto: se exhibe como una prolongación de los poderes de acción y excepción.

[22] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Evolución del Derecho Laboral en el Ecuador.

Comienza en 1985 y a principios del siglo XX, se apropió la burguesía bancaria y comercial del poder por lo que promueve la industrialización y la acumulación capitalista. El país se transforma por las consecuencias de orden social, económico y político y aparece la clase obrera. En lo social las migraciones comienzan a ser problemas sociales. Por el encabezamiento del costo de la vida se desvaloriza el salario, y en lo político se desarrolla una lucha que permita satisfacer demandas salariales y además que permita la subsistencia. “La Revolución Alfarista de 1895 y Juliana de 1925 desarrolla un verdadero proceso de ordenamiento jurídico con la creación de leyes que dan el primer paso de la normatividad de las relaciones laborales. El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios. La segunda ley establece la indemnización por accidentes de trabajo, entre accidentes de trabajo y enfermedad profesional, regula la indemnización en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador y caligrafía el un fortuito. En el código de trabajo eliminan los esfuerzos de una generación

que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

El Derecho del Trabajo, es una disciplina que está en constante evolución, comienza a desarrollase plenamente a finales del siglo XIX y en todo el siglo XX, siglo que tuvo mayor desarrollo y trascendencia por las coyunturas vividas en varias etapas históricas en este siglo.

Coyunturas que a la vez llevaron a que nuestra legislación también sostenga influencias extranjeras para poder desarrollar las leyes. [23]

El Ecuador a pesar del cambio constante en su norma constitucionalista ha tenido pasos importantes sobre la consecución de derechos laborales sobre todo en el sector privado, sector en donde la clase dominante tuvo una gran y nefasta cultura de explotación hacia el obrero.

Aquí en la historia de nuestro país también surgieron episodios históricos los cuáles llevaron a crear cambios en las leyes que regulaban el sector laboral y productivo, cambios que impulsaron un desarrollo con el gran principio Pro Operario, con el fin de que la clase trabajadora pueda tener condiciones más equilibradas con sus empleadores. [24]

Es importante conocer cuál ha sido la trascendencia del quehacer productivo nacional, para lograr entender y marcar una pauta que permita distinguir

[23] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561
[24] FRANCO ZAPATA, Ramón. Derecho del Trabajo. Marga Editores.

realidades en escenarios de épocas completamente diferentes; saber cuál ha sido la génesis y sus primeras regulaciones es el primer paso para lograr comprender de una manera diáfana la evolución de tan importante elemento social.

La finalidad de la Organización Internacional del Trabajo es brindar protección a los trabajadores, para lo cual promueve entre todas las naciones del mundo una serie de norma, y ante las normativas y sus reformas lo que siempre prolifera son los derechos al trabajador y la remuneración adecuada.

4.2.2. Desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo.

El derecho procesal es la rama de la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominadas proceso.

Tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos de trabajo entre trabajadores y patronos.

La autonomía del derecho procesal del trabajo es uno solo. Tiene sus propios principios y debe regularse de manera independiente. No existe, no es posible ni deseable.

Dentro de la posición integral reconoce existencia común entre ramas jurídicas procesales, elementos esenciales, sin negar presencia de elementos diferenciales. No excluye posibilidad de Teoría General con principios comunes. [25]

Etapas procesales:

- Etapa Postulatoria:
  - Demanda
  - Aceptación
  - Excepciones
  - Defensas Previas
- Etapa Probatoria
  - Audiencia Preliminar de Conciliación
  - Evacuación de Prueba
  - Audiencia Definitiva
- Etapa Resolutoria
  - Autos Sentencia
  - Sentencia
  - Apelación
  - Casación[26]

[25] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561
[26] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

A medida de que se desarrolla un proceso laboral con la presentación de la demanda, y su respectiva aceptación, va evolucionando de tal manera que pasa por diferentes etapas procesales todo con el propósito de conllevar un juicio correcto, donde sus partes puedan demostrar cada uno de sus puntos a resolver.

4.2.3. El Principio Social del Derecho Laboral.

Como punto de partida, es importante precisar que en Ecuador se protege el trabajo en sí mismo, por lo tanto, sus postulados son aplicables al trabajador dependiente o independiente, del sector público o del privado. Ha dicho la Corte que: “No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido en forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado “en todas sus modalidades”.

En efecto, la Carta Constitucional de 1991, constitucionalizó en los artículos 25, 39, 48 y 53, 55 el trabajo, sus derechos y prerrogativas, las relaciones colectivas y la seguridad social. Sin embargo, como “el hecho de que una norma sea catalogada como regla o como principio, se determina

interpretativamente en razón de la manera como haya de ser aplicada y también- un aspecto conexo-de la forma como hayan de resolverse las colisiones o conflictos en que se vea implicada", hace que en el derecho laboral ecuatoriano, sean principios las mencionadas cláusulas, en virtud del ejercicio ponderativo de los aplicadores del derecho y la recurrente utilización del principio de proporcionalidad, razón por la cual debe recurrirse a la revisión jurisprudencial, de tal suerte, que sea posible la elaboración de narrativas de las interrelaciones de varios pronunciamientos judiciales relevantes". Dichos principios se han identificado y desarrollado a través de los innumerables fallos de la Corte Constitucional Ecuatoriana, son ellos: 1.1 Principio de Igualdad de Oportunidades, o de no discriminación en el trabajo. En la aplicación de este principio se han identificado tres escenarios: 1) Igualdad de Oportunidades en el ingreso mediante el concurso de méritos 2) Igualdad de Oportunidades en la permanencia en el empleo de los trabajadores sindicalizados y 3) Igualdad de oportunidad en el retiro de los trabajadores con diversidad funcional. Igualdad de Oportunidades en el ingreso mediante el concurso de méritos. Frente a este principio, la jurisprudencia muestra una interesante evolución, según la cual se admitió las diversas modalidades de concursos (abiertos, cerrados o mixtos) para el ingreso y ascenso, al afirmar que: "no existe obligación constitucional de establecer un tipo de concurso cerrado como forma de ascenso en la carrera administrativa", condicionar la constitucionalidad de los concursos cerrados a la observancia de requerimientos como: "1) que sea posible convocar, por razones de buen servicio, a concurso mixto para la provisión de los cargos

de carrera; y, 2) que el Jefe de la entidad pueda determinar en qué casos se opta por un concurso cerrado o uno mixto para ascender en la carrera de la Procuraduría. De esta forma se aseguraría el principio de igualdad de oportunidades así como la calidad de la función pública.", para concluir finalmente los concursos abiertos garantizan la igualdad de oportunidades, cambiando de esta forma el precedente constitucional al ordenar que: "no puede haber concursos cerrados, ni en el ingreso a los cargos de carrera ni en el ascenso a los mismos. Los concursos cerrados están proscritos en los cargos de carrera del Estado".

De los diversos pronunciamientos, se estableció que la Corte justifica el trato desigual en las siguientes circunstancias:"1) empírico: que se trate de casos diferentes; 2) normativo: que exista un fin normativo que justifique racional y proporcionalmente la diferencia de trato y 3) valorativo: que la medida adoptada sea adecuada - razonable - a la luz de los principios y valores constitucionales". [27]

En el ámbito social la evolución y desarrollo del hombre por y para el surgimiento de su familia y el suyo propio es el trabajo considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del Derecho la rama

[27] • Rafael Alburquerque, "El Derecho del Trabajo", Tomo I, Santo Domingo, Rep. Dominicana. 1997.
• Reglamento de aplicación del Código de Trabajo.

del Derecho del Trabajo que no es más que el conjunto de Normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas, claro está que relacionándose con ellas.

4.2.4. Principios Constitucionales y de la Administración de Justicia.

Los principios son reglas o normas de conducta que orientan la acción de un ser humano. Así el artículo 168 de la Constitución establece los siguientes principios que aplicará la administración de justicia:

1.- Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa: *La independencia judicial es un derecho humano constitucionalizado en la mayoría de los países, como uno de los pilares fundamentales sobre el cual descansan la justicia y la democracia misma, por lo cual trasciende a la simple técnica jurídica.*

2.- La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera: Este principio está vinculado, con el de independencia y permitirá fortalecer materialmente dicha independencia, sin injerencia de otros poderes del Estado, a través de dotación de recursos económicos, administrativos y financieros; y permitirá que las inversiones en justicia

vayan en beneficio de la sociedad y el mejoramiento en el ejercicio y defensa de sus derechos.

3.- Gratuidad de la justicia.- El artículo 75 de la Constitución en concordancia con el artículo 168 numeral 4, establece que el acceso a la administración de la justicia será gratuito, y que la ley determinará las costas procesales, lo cual constituye un avance en relación a la Constitución de 1998 que establecía la gratuidad para casos taxativos. En este punto la doctrina hace una distinción entre la gratuidad de la administración de la justicia y la gratuidad de la justicia, siendo esta última mucho más amplia e incluiría no solo la exoneración de las tasas de acceso al servicio público de justicia, sino también todos los gastos que puedan poner a las partes en desventaja al momento de litigar.

La gratuidad de la justicia incluye no solo la gratuidad en los juicios, sino también en la defensa pública y en toda actuación de la justicia, como en los peritajes, anotaciones registrales y notariales, etc.

6.- La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo: en esta disposición, encontramos los siguientes principios, a los cuales nos referimos:

- *Concentración*.- Este principio pretende que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad, se refiere a que todas, las cuestiones planteadas, los incidentes, excepciones y peticiones deben ser resueltas simultáneamente en la sentencia, concentrando así el debate judicial.

Este principio implica, que los medios de ataque y de defensa pueden ser empleados por regla general mientras no se decide el juicio, de tal modo que los incidentes deben ser resueltos en sentencia.

- *Contradicción*.- Consiste en que una parte tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado a instancia de la contraparte y a fin de verificar su regularidad. Por tanto, este principio únicamente se presenta en los procesos donde existe un demandante y un demandado, es decir, en los procesos de tipo contencioso.

-*Dispositivo*.-De acuerdo con el principio dispositivo, el proceso sólo puede iniciarse a instancia de quien pretende la tutela de un derecho y no puede desarrollarse sino mediante el impulso de las partes. [28]

Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador señala.- *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización*

[28] Rafael Alburquerque, "El Derecho del Trabajo", Tomo I, Santo Domingo, Rep. Dominicana. 1997.
Reglamento de aplicación del Código de Trabajo.

personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. [29]

Los derechos laborales de los ciudadanos(as) que trabajan en el Ecuador están previstos en la Constitución y en la normativa secundaria. Específicamente, el artículo 33 de la Constitución dispone que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, obligando al Estado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas en el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

4.2.5. Principios Constitucionales del Derecho Laboral Ecuatoriano.

Al respecto, en la Constitución de la República del Ecuador establece los siguientes principios respecto al trabajo:

1. Todas las personas son iguales ante la ley sin discriminación alguna.
2. El trabajo es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará una vida decorosa y remuneraciones justas.
3. El derecho a la seguridad social, universal, irrenunciable, incluido el trabajo doméstico y el trabajo autónomo.

[29] Constitución de la República del Ecuador 2008.

4. Derecho al trabajo remunerado de acuerdo a sus capacidades y limitaciones y a la jubilación universal.

5. Derecho al trabajo a las personas jóvenes con énfasis en la capacitación y a su primer empleo.

6. El derecho al trabajo a las mujeres embarazadas sin discriminación de su condición y derecho a la maternidad.

7. Protección a los jóvenes en el trabajo y como caso excepcional el de adolescentes.

8. El derecho al trabajo de las personas discapacitadas en condiciones de igualdad de oportunidades.

9. El derecho a la libertad de contratación.

10. El Estado garantiza el derecho al trabajo, se garantizan las diferentes modalidades de trabajo, inclusive el trabajo autónomo.

11. El Estado garantiza el pleno empleo con la eliminación del desempleo y subempleo.

12. Al trabajo de igual valor y remuneración. [30]

El Derecho Laboral tiene características propias y diferentes a las demás ramas del Derecho; ya que no parte del principio de igualdad de las personas ante la ley -como ocurre en el derecho civil-, sino que, por el contrario, el Estado tutela a la parte más débil de la relación laboral; es decir, concede un trato diferenciado a los trabajadores para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores; diferenciación que

[30] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 36

es una de las principales características del Estado social de derecho y, legitima la intervención estatal en las relaciones entre particulares.

4.2.6. Complicaciones de las Audiencias del Juicio Oral Laboral

En el sistema oral debe existir una libre convicción, para lo cual Andrés Páez expresa que "*Hace relación a un sistema de valoración de las pruebas que es muy difundido en el mundo occidental y que se caracteriza por su flexibilidad para que el juez haga una evaluación de los instrumentos y actos probatorios y sea su íntima convicción la que le permita otorgar a una o algunas de ellas el valor que considere pertinente. Este sistema se distingue de otros que tienen mayor rigidez como el de prueba legal o tarifas rígidas. Sin embargo, el hecho de que sea un sistema flexible no implica para el juez una ilimitada discrecionalidad pues debe sujetarse a las reglas de la sana crítica y debe motivar sus sentencias, es decir señalar con precisión cuáles son las pruebas en las que se apoya su fallo y las razones por las cuales las ha considerado como fundamentales.*"[31]

Las condiciones para la formación de la íntima convicción: debe ser producto de las circunstancias del asunto; debe basarse en el examen y calificación de todas las cir-cunstancias que deben ser examinadas en conjunto; debe ser el resultado de la calificación de cada prueba. Solamente reunidas todas las condiciones antes mencionadas se declarará legal la convicción íntima.

[31] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 36

Sobre la tutela Diana Acosta de Loor sostiene que: "*Si bien es cierto que el juez no puede perder de vista que los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y que por lo mismo no los pueden tratar como si lo fueran, ello no significa que deba o pueda convertirse en tutor del trabajador, ya que no es él a quien le corresponde tutelar sino al legislador*"[32]

Se trata de un principio de medular importancia en el derecho del trabajo, puesto que persigue el propósito de corregir la desigualdad fáctica de las partes involucradas en una relación laboral y otorgarles condiciones de igualdad jurídica para que puedan debatir sus diferencias y resolverlas.

En cuanto al debido proceso Andrés Páez expresa que "*El debido proceso entraña un conjunto de garantías mínimas a favor de una persona para que ésta pueda defender sus intereses y derechos con solvencia y sin sobresaltos, acogiéndose a las normas jurídicas preestablecidas que serán el marco referencial para su desenvolvimiento.*"[33]

Estas garantías se convierte en la columna vertebral de todo pro-ceso judicial laboral y su aplicación no admite mengua alguna puesto que se dirigen a amparar derechos fundamentales e intangibles del individuo quien en todo momento puede exigir su plena e inobjetable observancia.

---

[32] ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 1008, p. 132

[33] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 39

4.2.7. Medios De Impugnación- Recursos y Audiencias.

Los medios de impugnación son aquellos actos procesales de las partes dirigidos a obtener un nuevo examen, total o limitado a determinados extremos, y un nuevo proveimiento acerca de una resolución judicial que el impugnador no estima apegada a derecho, en el fondo o en la forma, o que reputa errónea en cuanto a la fijación de los hechos.

Los medios de impugnación son los actos procesales de las partes y a los terceros legitimados, debido a que únicamente tanto aquellos como éstos podrán combatir las resoluciones del juez. Porque, aquellos casos en los que el propio juzgador o su superior puedan revisar de oficio sus determinaciones nos encontramos frente a lo que podemos llamar autocontrol.

Para un mejor análisis de los medios de impugnación es útil recurrir a las condiciones del acto procesal. Según Humberto Briseño Sierra, la idea de condicionalidad en el derecho procesal comprende tres aspectos: Los supuestos: condiciones previas, que se caracterizan por anteceder al acto de que se trate; siendo su antecedente necesario. Los requisitos son condiciones actuales y auxilian a la regular aparición del acto, acompañándole en el presente de su manifestación. Los presupuestos son las condiciones inminentes, los cuales son el cúmulo de datos que deben estar previstos normativamente de antemano para que el acto consiga su efectividad.

Por regla general, las resoluciones judiciales son supuestos de los medios de impugnación, sin embargo el CPCC establece que determinadas resoluciones no pueden ser impugnadas: Las sentencias definitivas dictadas en juicios de mínima cuantía. Las sentencias definitivas dictadas en segunda instancia. Las determinaciones que resuelven una queja o una cuestión de competencia. Las resoluciones que expresamente la ley determina inimpugnables o irrecurribles o aquellas contra las cuales dispongan que sólo procede el llamado recurso de responsabilidad (ejemplo: contra los autos que se dicten durante la subasta).

Los recursos de impugnación en materia laboral son:

Recurso de apelación,

Recurso de casación, y

Recurso de hecho.

Recurso de apelación: Solo procede contra resoluciones dictadas en primera instancia, y solo cuando los casos estén expresamente previstos en la ley o de sentencia o auto que pongan fin al proceso o imposibilite su actuación. Las sentencias que dicta el Tribunal Superior del Trabajo no admite ulterior recurso y producen el efecto de cosa juzgada.

Recurso de casación: Corresponde a la Corte de Casación Laboral conocer, su objeto es enmendar los agravios inferidos a las partes en las resoluciones judiciales de segunda instancia que hacen tránsito a cosa

juzgada y en las que aun sin esa circunstancia, puedan causar perjuicios irreparables o graves por razón de la naturaleza de las respectivas resoluciones.

Recurso de hecho: La parte que se sienta agraviada cuando el juez niegue expresas o tácitamente un recurso que deba conceder o cuando dentro del término de 5 días no lo conceda o lo conceda en un efecto distinto al que corresponda, puede de hecho recurrir al superior inmediato a fin de que este admita el recurso interpuesto o lo conceda en el efecto que corresponda.
Personas que pueden hacer uso de los medios de impugnación: los trabajadores y los empleadores.

Referente a las audiencias realizadas en los procesos laborales el Art. 576 del Código de Trabajo expresa que.- *Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el*

demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

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

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. [34]

Así mismo el Art. 581 del Código de Trabajo hace referencia a.- *La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.*

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o

---

[34] Rafael Alburquerque, "El Derecho del Trabajo", Tomo I, Santo Domingo, Rep. Dominicana. 1997.
Reglamento de aplicación del Código de Trabajo.

declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

"Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos".[35]

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

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio.

Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. [36]

---

[35] Código de Trabajo

[36] Código de Trabajo.

4.2.8. Conveniencia de la Aplicación de la Audiencia Única en el Proceso Oral Laboral

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la celeridad de los procesos, y el nuevo sistema oral laboral es un medio de solucionar las controversias entre empleador y trabajador de la forma más rápida, pero lastimosamente, en las cortes, por el número de procesos que van en aumento, las audiencias se las reserva en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos; por lo que es necesario la intervención de una sola audiencia, para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal.

En cuanto a las pruebas la Ley se ha previsto que se las realice en dos bloques: el primero en la audiencia preliminar y, el segundo, en la audiencia definitiva. Por lo tanto, en la audiencia preliminar las partes procesales deben solicitar la práctica de pruebas y las que deban practicarse en la audiencia definitiva; novedad del proceso que aun constituye un retardo en la justicia; porque por el cúmulo de procesos, la audiencia definitiva se la enuncia en un periodo mayor al previsto en el Código del Trabajo, lo que se hace necesario, que en las pruebas, se busque un mecanismo para que hasta la audiencia única éstas ya estén enunciadas, o por ejemplo que en la demanda el actor anuncien las pruebas que justifique la relación entre

empleador y trabajador, así como la situación del despido, y en caso de contar con ellas se las adjudicará.

Por estas consideraciones, estimo que el proceso oral de carácter laboral, solo debe existir una sola audiencia que es la audiencia definitiva, para que se aplique el principio de economía procesal, este se funda en los principios racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una "maquina racional" con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de la justicia que le corresponde.

En la administración de justicia laboral, la agilidad procesal es ineficiente, por lo que es necesario que el sistema oral en el ámbito laboral exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera aplicar el principio de economía procesal laboral y se vuelva más expedito. [37]

4.2.9. Análisis Doctrinario de la Normativa del Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador.

El Art. 169 Constitución de la República del Ecuador expresa que: "*El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad,*

[37] Rafael Alburquerque, "El Derecho del Trabajo", Tomo I, Santo Domingo, Rep. Dominicana. 1997.
Reglamento de aplicación del Código de Trabajo.

eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”[38].

Por consiguiente, de conformidad con la norma citada, el sistema procesal debe cumplir cuatro aspectos fundamentales a saber: simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad. En consecuencia, el sistema oral no surge por sí mismo sino como una culminación de lo referido en los artículos indicados.

En el juego del quehacer político, el abogado tiene un papel sumamente importante, le incumbe reconocer las cuestiones fundamentales de la vida pública y descubrir en cada problema los hechos que le son inherentes, adentrándose en la forma del Estado para definir las circunstancias relacionadas con la vida ciudadana, de acuerdo con los requerimientos de justicia de cada pueblo.

Es indispensable reconocer que en el país la especialización jurídica va tomando cada día matices más certeros, así vemos destacándose con gran personalidad connotados civilistas, penalistas, laboralistas, tributaristas y procesalistas que hacen honor a categorías propias del Derecho y que ahondan sus conocimientos y esfuerzos con criterio de servicio, lo cual da gran robustez, riqueza y decoro a la profesión.

[38] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 169

El tema alienta una idea fundamental algo así como la macrovisión del trámite para la sustanciación de los conflictos individuales de trabajo.

Es necesario recordar que el poder de administrar justicia consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los Magistrados y Jueces establecidos en las leyes.

Puntualicemos entonces, que los abogados y los jueces tenemos que trabajar con el Derecho, pero debemos siempre pensar que la verdadera meta es la justicia. El Derecho al mismo tiempo que da seguridad jurídica a una sociedad determinada, es el camino que nos conduce hacia la Justicia y a través de ella hacia la verdadera libertad del ser humano. [39]

4.2.10. Análisis Doctrinario de las Reformas del Código de Trabajo Mayo 2013 - 20 de Abril del 2015.

Los derechos laborales de los ciudadanos(as) que trabajan en el Ecuador están previstos en la Constitución y en la normativa secundaria.

[39] Guillermo Cabanellas, "Diccionario de Derecho Usual". Tomo II, 14va. Edición, Editorial de Palma, Buenos Aires, Argentina, 2005.
Lupo Hernández Rueda, "Manual de Derecho del Trabajo", Titulo único, 11ma. Edición, editora Dalis, moca, Rep. Dominicana, 2011.

Específicamente, el artículo 33 de la Constitución dispone que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, obligando al Estado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas en el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado. Este artículo es concomitante con los artículos 325 y 326 de la Constitución.

En nuestro país ha sido de fundamental importancia resguardar el derecho y beneficio a los trabajadores, por tal motivo al Código del Trabajo se han venido dando un paquete de reformas puntuales llamado “Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo”. Dichas reformas o modificaciones se han establecido en los siguientes puntos:

1. Trabajo juvenil.
2. Reducción de jornada laboral.
3. Jornada Prolongada de Trabajo.
4. Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.
5. Seguro de desempleo.
6. Pasantías.

En lo referente al tema que nos ocupa en relación a las audiencias realizadas dentro de un proceso laboral, las legislaciones de mayo del 2013 y del 20 de abril del 2015 no se realizan modificaciones en el Art. 576 y 581 del Código de Trabajo y se mantiene de la siguiente manera:

Art. 576 del Código de Trabajo.- *Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.*

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o casos fortuitos debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo. 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. [40]

[40] Código del trabajo Ecuatoriano.

Art. 581 del Código de Trabajo.- *La audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho. "Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos". En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas. En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a*

documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. [41]

En el periodo existente de marzo 2013 hasta la presente fecha, las reformas existentes en las legislaciones hacen hincapié a la mejora de los derechos del trabajador cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación; no se realizan modificaciones en lo pertinente a las audiencias, las cuales son materia de estudio de la presente investigación.

4.2.11. Código Orgánico General de Procesos "COGEP" - Modificaciones – Vigencia - Disposiciones Derogatorias.

Dentro de la normativa y malla curricular de la Universidad Nacional de Loja, los estudiantes del X módulo de la Carrera de Derecho, establece el desarrollo del Trabajo Investigativo de Tesis para que durante el periodo académico correspondiente, se investigue las falencias y se plantee propuestas con el propósito de una mejora a las diferentes legislaciones vigentes.

[41] Código del Trabajo Ecuatoriano

Por tal motivo en el mes de octubre del 2015, analice y vi pertinente presentar un proyecto de tesis titulado “NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÙNICA DE JUZGAMIENTO”, con el propósito de reformar el artículo 576 del Código de Trabajo, en lo referente a la Audiencia Preliminar y establecer la audiencia única de juzgamiento.

En febrero del 2016, se culminó el periodo académico, y por tal motivo la investigación propuesta se aprobó en su totalidad, por el Director de Tesis el Dr. Augusto Astudillo Ontaneda Mg. Cs.; dentro de los trámites a realizar para obtener la aptitud legal, solicitar tribunal y pedir fecha para el Grado Público, es necesario cumplir con un requisito específico el cual es el CERTIFICADO DE PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES, el mismo que para adquirirlo, el reglamento de la Escuela de la Función Judicial mediante Resolución del Consejo de la Judicatura 290 Registro Oficial Suplemento 396 de 15 diciembre del 2014 -Última modificación: 25 de noviembre del 2015 establece en el Artículo 2 en lo referente a las Prácticas Pre Profesionales.- *Es aplicable para las y los egresados que hayan cursado la carrera de derecho o ciencias jurídicas en una Universidad debidamente acreditada y registrada por la SENESCYT en la República del Ecuador; y, para las y los abogados graduados en el extranjero, quienes al haber obtenido su título fuera del país, deberán presentar obligatoriamente su título*

homologado o revalidado, previo a ser considerado en el programa de prácticas pre profesionales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 del mismo cuerpo legal.-La duración obligatoria de las prácticas pre profesionales será de un año lectivo equivalente por lo menos a 500 horas, con una intensidad horaria de 40 horas al mes, en períodos de por lo menos 2 horas diarias.
Sin perjuicio de lo establecido en el inciso precedente, el practicante podrá realizar jornadas intensivas para agilitar el cumplimiento del total de horas de la Práctica Pre Profesional. [42]

El VI ciclo de Prácticas Pre Profesionales, inició el día 2 de mayo del presente año, para lo cual me inscribí y acogí a horarios intensivos de 8 horas diarias por un periodo de 3 meses culminando con 500 horas y llegando a su finalización el 29 de julio del 2016, con el propósito de culminar en el mínimo tiempo posible.

Luego de adquirir dicho certificado de Prácticas Pre Profesionales continúe con el trámite correspondiente para poder graduarme; pero en el lapso del tiempo empleado en las prácticas como en la tramitación de documentos, entro en vigencia en mayo del 2016, el Código Orgánico General de

[42] Reglamento de la Escuela de la Función Judicial.

Procesos “COGEP” con nuevas reformas específicamente en la presentación de demanda y audiencias:

Señalando en el Código Orgánico General de Procesos en el Artículo 79.- *Audiencia. Las audiencias se celebrarán en los casos previstos en este Código. En caso de que no pueda realizarse la audiencia se dejará constancia procesal.*

Al inicio de cada audiencia la o el juzgador que dirija la misma se identificará, disponiendo que la o el secretario constate la presencia de todas las personas notificadas.

La o el juzgador concederá la palabra a las partes, para que argumenten, presenten sus alegaciones y se practiquen las pruebas, cuidando siempre que luego de la exposición de cada una, se permita ejercer el derecho a contradecir de manera clara, pertinente y concreta lo señalado por la contraria. Iniciará la parte actora.

Durante la audiencia, la o el juzgador puede autorizar que las partes intervengan personalmente. En ese caso, la o el defensor se debe limitar a controlar la eficacia de la defensa técnica.

Las partes tendrán derecho a presentar de forma libre sus propuestas, intervenciones y sustentos. La o el juzgador concederá la palabra a quien lo solicite y abrirá la discusión sobre los temas que sean admisibles.

El idioma oficial es el castellano, de no poder entender o expresarse con facilidad, las personas intervinientes serán asistidas por una o un traductor designado por la o el juzgador.

Las personas intervinientes, en caso de no poder escuchar o entender oralmente, serán asistidas por un intérprete designado por la o el juzgador, quien podrá usar todos los mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación visual, auditiva, sensorial y otras que permitan su inclusión. Lo anterior no obsta para estar acompañados por un intérprete de su confianza.
Se resolverá de manera motivada en la misma audiencia. Las personas serán notificadas con el solo pronunciamiento oral de la decisión. Para la interposición de recursos, los términos se contarán a partir de la notificación de la sentencia o auto escrito.
Cualquier solicitud o recurso horizontal presentado por alguna de las partes antes de la fecha de audiencia, no suspenderá su realización. La o el juzgador resolverá dichas peticiones en la misma audiencia. [43]

Artículo 142 del COGEP.- *Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:*

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.

[43] Código Orgánico General de Procesos.

2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.

3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.

4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.

5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.

6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.

7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especiación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.

8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.

9. La pretensión clara y precisa que se exige.

10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.

11. La especiación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.

12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.

13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso. [44]

Artículo 143 del COGEP*.- Documentos que se deben acompañar a la demanda. A la demanda deben acompañarse, cuando corresponda, los siguientes documentos:*

1. El poder para intervenir en el proceso, cuando se actúe por medio de apoderada o apoderado o de procuradora o procurador judicial.

2. Los habilitantes que acrediten la representación de la o del actor, si se trata de persona incapaz.

3. Copia legible de la cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte o Registro Único de Contribuyentes de la o del actor.

[44] Código Orgánico General de Procesos

4. La prueba de la calidad de heredera o heredero, cónyuge, curadora o curador de bienes, administradora o administrador de bienes comunes, albacea o de la condición con que actúe la parte actora, salvo que tal calidad sea materia de la controversia.

5. Los medios probatorios de que se disponga, destinados a sustentar la pretensión, precisando los datos y toda la información que sea necesaria para su actuación.

6. En los casos de expropiación, la declaratoria de utilidad pública, el certificado de propiedad y gravámenes emitido por el Registro de la Propiedad, el certificado del catastro en el que conste el avalúo del predio.

7. Los demás documentos exigidos por la ley para cada caso.

La o el juzgador no ordenará la práctica de ninguna prueba en contravención a esta norma y si de hecho se practica, carecerá de todo valor probatorio. [45]

Artículo 150 del COGEP.- *Reglas especiales en materia laboral. La o el trabajador podrá demandar a la o el empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.*

Si se trata de reclamaciones propuestas por varias o varios trabajadores contra una o un mismo empleador, podrán formular una sola demanda siempre que designen dentro del proceso un procurador común.

Para efectos de la fijación de la cuantía se considerará solo el monto de la mayor reclamación individual. En los procesos laborales solo procederá la reconvención conexa.

[45] Código Orgánico General de Procesos

Artículo 234 del COGEP.- *Procedimiento. La conciliación se realizará en audiencia ante la o el juzgador conforme a las siguientes reglas:*

1. Si la conciliación se realiza en audiencia preliminar o de juicio, el juez la aprobará en sentencia y declarará terminado el juicio.

2. Si la conciliación se presenta con ocasión del cumplimiento de la sentencia, la o el juzgador de la ejecución señalará día y hora para la realización de la audiencia en la que resolverá la aprobación del acuerdo.

3. Si la conciliación recae sobre parte del proceso, este continuará con respecto a los puntos no comprendidos o de las personas no afectadas por el acuerdo. [46]

Disposiciones Derogatorias

OCTAVA del COGEP.- Deróguense los artículos 568, 570, 574, 576, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 590, 591, 592, 593, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 616, 618, 619 y 620 del Código del Trabajo, codificación publicada en el Suplemento al Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005. [47]

El 23 de mayo del 2016 entra en plena vigencia el Código Orgánico General de Procesos, lo cual hace necesario profundizar el tema de la oralidad y en especial su aplicación en las materias contencioso administrativo, civil, laboral, inquilinato a excepción de penal, constitucional y electoral.

[46] Código Orgánico General de Procesos
[47] Código Orgánico General de Procesos

La oralidad procura el mejoramiento en la administración de justicia, en efecto, el Código Orgánico General de Procesos, dispone que el juez tendrá que pronunciar su sentencia oral al término de la audiencia de juicio ante las partes procesales.

Con respecto a las DISPOSICIONES DEROGATORIAS, la OCTAVO en referencia al Código de Trabajo deroga los artículos 568, 570, 574, 576, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 590, 591, 592, 593, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 616, 618, 619 y 620; en lo cual queda sin efecto el artículo 578 y 582 del Código de Trabajo, en lo referente a las audiencias preliminar de conciliación y la audiencia definitiva, estableciendo una sola audiencia, lo que facilita el desempeño de la justicia en el Ecuador.

Debo manifestar que mi Tesis fue aprobada antes de la vigencia del COGEP, y por la situación ya manifestada me acojo al Art. 7 del Código Civil.- en lo referente a los incisos:

1.- Las leyes que establecieren para la adquisición de un estado civil condiciones diferentes de las que prescribía una ley anterior, prevalecerán sobre ésta desde la fecha en que comiencen a regir, y;

9.- Todo derecho real adquirido según una ley, subsiste bajo el imperio de otra nueva; pero en cuanto al goce y cargas, y en lo tocante a la extinción, prevalecerán las disposiciones de la ley posterior. [48]

Es decir por haber sido aprobada oportunamente mi tesis en el periodo octubre 2015 – febrero 2016, estando en Vigencia el Código de Trabajo; se me permita culminar mis estudios universitarios con la Investigación realizada.

[48] Código Civil Ecuatoriano

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Constitución de la República Del Ecuador

El Art. 192 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: "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"[49].

Estos principios generales, van desarrollándose también en los siguientes artículos, y es así como el Art. 193 de la norma constitucional añade: "*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*"[50].

Por consiguiente, de conformidad con la norma citada, el sistema procesal debe cumplir cuatro aspectos fundamentales a saber: simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad.

Por su parte, el artículo 194, dispone: "La sustanciación de ¡os 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

[49] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 192
[50] IBIDEM, Art. 193

concentración e inmediación”[51].

En consecuencia, el sistema oral no surge por sí mismo sino como una culminación de lo referido en los artículos indicados.

En el juego del quehacer político, el abogado tiene un papel sumamente importante, le incumbe reconocer las cuestiones fundamentales de la vida pública y descubrir en cada problema los hechos que le son inherentes, adentrándose en la forma del Estado para definir las circunstancias relacionadas con la vida ciudadana, de acuerdo con los requerimientos de justicia de cada pueblo.

Es indispensable reconocer que en el país la especialización jurídica va tomando cada día matices más certeros, así vemos destacándose con gran personalidad connotados civilistas, penalistas, laboralistas, tributaristas y procesalistas que hacen honor a categorías propias del Derecho y que ahondan sus conocimientos y esfuerzos con criterio de servicio, lo cual da gran robustez, riqueza y decoro a la profesión.

El tema alienta una idea fundamental algo así como la macrovisión del trámite para la sustanciación de los conflictos individuales de trabajo.

[51] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 194

Es necesario recordar que el poder de administrar justicia consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los Magistrados y Jueces establecidos en las leyes.

Puntualicemos entonces, que los abogados y los jueces tenemos que trabajar con el Derecho, pero debemos siempre pensar que la verdadera meta es la justicia. El Derecho al mismo tiempo que da seguridad jurídica a una sociedad determinada, es el camino que nos conduce hacia la Justicia y a través de ella hacia la verdadera libertad del ser humano.

4.3.2. Código del Trabajo

El Art. 573 del Código del Trabajo, trata del trámite de las controversias judiciales, expresando que: "*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.*"[52]

Al utilizarse en la norma la conjunción disyuntiva "o", se colige que las controversias tienen dos fuentes: el contrato y la relación laboral, aunque podría interpretarse que hay relaciones laborales que no provienen de contratos de trabajo, hecho que es dilucidado por el Código del Trabajo

[52] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573

El Art. 574 del Código del Trabajo indica que "*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*"[53]

La demanda dentro del procedimiento oral establecido por el artículo 584 del Código del Trabajo da lugar a que operen las garantías del debido proceso señaladas en el artículo 76 de la Constitución de la República

El Art. 576 del Código del Trabajo de la audiencia preliminar manifiesta que: "*Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.*

[53] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 574

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

En los casos previstos en el artículo 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."[54]

En la audiencia preliminar, trata que la audiencia de conciliación se llevará a cabo desde que la demanda fue calificada. El Juez tratará de que las partes lleguen a una conciliación y si así sucede inmediatamente dictará sentencia, caso contrario el demandado contestará la demanda exponiéndola en forma oral, sin perjuicio de presentar su contestación también por escrito. Si el demandado propone excepciones dilatorias, como las de incompetencia del Juez e ilegitimidad de personería, el Juez decidirá en primer lugar sobre ellas en la sentencia.

Si el demandado no asiste a la diligencia, el accionante puede acusar la rebeldía y su no comparecencia se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. De esta manera

[54] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

queda trabada la Litis, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

El Art. 580 del Código del Trabajo expresa que: "*Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.*"[55]

Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Puede darse el caso de que presentada la demanda y citado el actor para lo cual ciertamente las dos partes requieren de tiempo a efecto de determinar los términos del arreglo propuesto. Por esta razón la ley precisa la posibilidad de que la audiencia preliminar sea diferida pero no consiente la opción de que el diferimiento sea utilizado como una burda maniobra para dilatar la prosecución de la causa. Por ello exige la convergencia de tres condiciones: 1. Que las partes lo soliciten de manera conjunta; 2.Que el diferimiento sea por una sola vez; y, 3. Que el diferimiento sea por un término máximo de cinco días.

[55] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 580

La obligación de que el pedido sea efectuado por las dos partes impide que una de ellas deliberadamente pretenda dilatar la prosecución de la causa solicitando por sí misma que la audiencia se difiera en desmedro del interés y de los derechos de la contraparte. Además, la condición de que se lo haga por una sola vez impide que se produzcan manipulaciones con el mismo propósito de demora. Y el hecho de que se señale un término máximo de cinco días se orienta a cumplir con el principio de celeridad que sería vulnerado si hubiere posibilidad de un término mayor o si la fijación del término quedara supeditada a la voluntad de las partes.

Por lo tanto, si se acuerda diferir la audiencia y el juez así lo dispone, ésta deberá forzosamente llevarse a cabo en la fecha fijada en el nuevo señalamiento, considerando siempre el término consignado en la ley y en la que, si las partes hubieren extrajudicial-mente arribado a un acuerdo, deberán transmitirlo al juez y éste procederá a aprobarlo en sentencia que causará ejecutoria. Más, si no hubieren logrado un acuerdo, el juicio continuará conforme lo señalado por la ley.

El Art. 576 del Código del Trabajo expresa que "*En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.*"[56]

[56] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

La conciliación implica el desarrollo del principio de inmediación según el cual el juez no puede ser un simple espectador en el proceso. Por el contrario, debe involucrarse en él de modo que su participación favorezca un desarrollo expedito y armónico de la causa y sin descuidar su obligación de interceder para que las partes procuren un acuerdo que les evite la prolongación del litigio que acarrea consecuencias económicas para los litigantes y para la administración de justicia por los recursos que deben comprometerse en cada uno de los pleitos. Por lo tanto, el juez debe intervenir activamente con miras a lograr que las partes del conflicto consigan un entendimiento, procurando formular razonamientos que induzcan a los litigantes a aquello.

Conciliar, según el diccionario de la lengua española, significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Este propósito debe buscarse sea por voluntad de las partes, sea por la intervención de un tercero; este último caso implica la intervención del Estado, encargado de mantener la paz social, a través de la aplicación de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, especialmente de la inmediación. En el caso de conflictos individuales de trabajo, es el Juez del Trabajo quien procurará que las partes lleguen a acuerdos razonables, evitando dilatar innecesariamente los procesos.

La ley determina que en todo juicio de trabajo, en primer lugar se intente la conciliación entre las partes, con la directa intervención del juzgador. Para

ello, éste debe guiarse por lo que consta en la demanda como elemento referencia! de vital importancia puesto que condensa el reclamo del accionante, buscando que el demandado acepte la pretensión o formule una propuesta. Antes de la ley reformatoria al procedimiento, los jueces estaban sujetos a las constantes amenazas de algunos abogados que al escuchar los propósitos del juez de posibilitar un avenimiento, de inmediato invocaban el delito de prevaricato, acusaban al juez de anticipar criterios y lo amenazaban con enjuiciarlos penalmente. Esto es expresión de esa cultura altamente incidental de muchos abogados que buscan por todos los medios prolongar los procesos.

No obstante, aquello fue resuelto por la propia ley reformatoria con lo que consta en el cuarto inciso del Art. 585 que señala: "*Las opiniones o gestiones del jue% que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción de su contra*"[57].

Esta norma atinadamente introducida al Código del Trabajo se convierte en una garantía para que se pueda cumplir con el principio procesal de inmediación, eximiéndole al juez anticipadamente de responsabilidades legales por los criterios que emite y las gestiones que realiza en búsqueda de un avenimiento y deja a los abogados sin una perniciosa arma para dilatar los procesos. Sin esa norma, simplemente resulta imposible que los jueces se comprometan en el cumplimiento de su deber de inmediación.

[57] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 585

Sobre la solicitud y práctica de las pruebas el Art. 577 del Código del Trabajo expresa que: "*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."[58]

Esta constituye una tercera etapa en la audiencia preliminar y se produce una vez trabada la Litis. Tiene un carácter trascendental para el proceso puesto que entraña la aplicación del principio de lealtad procesal en la medida de que se obliga a los litigantes a anunciar las pruebas que presentará en el juicio de modo que la contraparte pueda pronunciarse respecto de ellas y que así cobre vida el principio de contradicción de las pruebas. Es una etapa esencial puesto que busca evitar que los contendientes recurran al factor sorpresa, tratando de que su oponente no pueda pronunciarse sobre sus pruebas como frecuentemente sucedía en el caduco proceso verbal sumario.

Además tiene una importancia medular para la estrategia procesal de cada una de las partes. Así, el actor al momento de redactar su demanda, debe hacerlo considerando las pruebas con las que cuenta y que deberá anunciarlas, lo cual implica que el demandado se pronunciará respecto de ellas. Lo mismo sucede con el demandado al preparar su contestación a la demanda. Dicho de otro modo, las pruebas son una suerte de conexión entre los fundamentos de hecho y los de derecho ya que son ellas las que permiten demostrar que los hechos efectivamente sucedieron en la forma descrita, en el caso del actor, o de descartar que acaecieron, en el caso del

[58] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 577

demandado y que, por lo tanto, procede o no la aplicación de una norma jurídica invocada. Este valiosísimo instrumento no puede ser desperdiciado por las partes aunque muchas veces la falta de una adecuada preparación de la ofensiva o de la defensa es reemplazada con la formulación de pruebas que no guardan relación directa con los hechos que se discuten. Es por ello altamente recomendable que al momento de redactar una demanda o una contestación, siempre se consideren las pruebas que terminarán siendo un elemento articulador de una argumentación que, además, será sólida en la medida de que las pruebas respondan a los asertos enunciados por las partes.

Nuestro Código menciona que las partes "solicitarán la práctica de pruebas" lo cual equivale a decir que las partes anunciarán sus pruebas, es decir darán a conocer al juzgador y a la contraparte cuáles son los instrumentos probatorios con los que cuentan para sustentar sus afirmaciones.

También se establece que las partes, al anunciar sus pruebas, soliciten que aquellas sean practicadas, y nuestra normativa laboral al mencionar a la inspección judicial, la exhibición de documentos, peritajes, etc., hace una enumeración ejemplificativa pero no limitativa lo cual entraña que cualquier otra prueba puede ser anunciada y solicitada que se la lleve a efecto y aquellas deben sujetarse a lo prescrito en el artículo 113 y siguientes del Código de Procedimiento Civil. Esta disposición también contribuye a la celeridad procesal, pero, al mismo tiempo demanda de una exhaustiva

preparación de las partes para que las pruebas que se soliciten guarden consonancia bien con las pretensiones del actor, bien con los argumentos del demandado.

Es importante hacer hincapié en el hecho de que la prueba más trascendental en materia laboral, en la mayoría de casos, es la documental puesto que siendo la relación laboral una ficción jurídica, ésta alcanza expresiones materiales en el contrato de trabajo o en los roles de pago, por ejemplo; y estos documentos nos conducen a determinar dos hechos relevantes en una contienda laboral como son la remuneración percibida por el trabajador y su tiempo de servicios. La ausencia de estos instrumentos probatorios siempre entrañará una complicación especialmente para el empleador que al carecer de aquellos deberá ensamblar un complejo entramado probatorio que no siempre tendrá la misma fuerza demostrativa que si tiene la prueba documental.

Sin perjuicio de lo anterior, se puede por excepción recurrir a pruebas como exámenes periciales de documentos contables cuando por ejemplo se pretende probar el monto de una remuneración mixta compuesta por sueldo más comisiones, a cuyo efecto se demanda de la intervención de un perito para que determine aquello.

El caso de la inspección judicial tiene diferentes alcances aunque generalmente se ha buscado en los juicios de trabajo darle un alcance

probatorio como si se tratara de una contienda civil aunque más adelante nos referimos extensamente a esta prueba.

No obstante, cabe mencionar que en nuestro país por lo general se confunde el alcance de la inspección judicial con otra prueba, ésta sí de especial importancia y de enormes efectos probatorios en los juicios de trabajo, que es la exhibición de documentos. En muchos juicios he advertido esta confusión puesto que insólitamente se solicita inspeccionar documentos en lugar de simplemente pedir su exhibición lo cual resulta mucho más fácil, más conveniente desde el punto de vista probatorio y ahorra valiosísimo tiempo del Juzgado que en ocasiones debe sacrificar otras diligencias para concurrir a inspecciones.

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

Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

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

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

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia."[59]

Si bien nuestro Código no precisa que la audiencia preliminar también será pública, se admite el hecho de que así se lo haga por efecto de la norma constitucional transcrita Al juez le corresponde, como es obvio, presidir la audiencia en ejercicio de la potestad judicial y se contará en ella con la presencia de las partes y de sus abogados en cumplimiento de lo señalado en el literal e) del numeral 7 del artículo 76 de la Carta Fundamental.

[59] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 581

También deberán comparecer los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

En esta audiencia se verifica a plenitud el principio de inmediación puesto que aquí se receptan las declaraciones de testigos, la confesión judicial y el juramento deferido sin perjuicio de la posibilidad de actuar otras pruebas documentales como antes queda descrito y, a diferencia del trámite verbal sumario, estas pruebas se realizan de la manera que el sentido común y una apropiada práctica procesal mandan. Ciertamente resulta insólito que, por ejemplo, todavía en la mayoría de juicios civiles y de otra índole, las declaraciones de testigo se hagan de una manera arcaica, en el rincón de un juzgado, sin ninguna garantía ni para el preguntante, ni para los declarantes y, por lo general, sin la presencia ni del juez ni de los litigantes. Lo mismo sucedía con la confesión y el juramento deferido en la contienda verbal sumaria que se aplicaba en materia litigiosa laboral antes de la reforma procesal. Estas distorsiones y aberraciones son erradicadas a través del procedimiento oral. Además, éste exige una preparación a fondo por parte de los abogados quienes deberán examinar minuciosamente el contenido de las declaraciones para poder formular sus preguntas y repreguntas de modo que cobren fuerza sus argumentos frente al juez.

Como consecuencia de ello las barbaridades que algunos abogados suelen poner en sus escritos ya no tienen viabilidad alguna y sus exposiciones orales, aparte de concretarse a la materia litigiosa, deberán orientarse a

convencer al juez del fundamento de sus asertos, practicando una verdadera oratoria forense y puliendo sus aseveraciones de modo que el juez repare en los aspectos que resulten fundamentales para tomar una decisión en cabal aplicación de la justicia. Por lo tanto, es obvio que las Escuelas de Derecho deberán orientar sus contenidos curriculares hacia la formación de abogados que estén sólidamente preparados para exponer oralmente, improvisar sus alegaciones y desenvolverse con total soltura durante la audiencia. Esto implica un giro radical en la práctica profesional de los abogados en materia laboral y en las exigencias de su formación, actualización e investigación de la jurisprudencia, contando ventajosamente para ello en nuestros días con herramientas tecnológicas que constituyen un extraordinario auxilio.

Vale añadir que esta diligencia provoca que se conecten las pruebas practicadas durante y después de la audiencia oral con las rendidas en la audiencia definitiva, hecho que los litigantes deben tomarlo en cuenta puesto que unas y otras deben ser planteadas de modo que conserven un hilo conductor y que su ausencia no se tome en contra de sus propios propósitos.

La audiencia definitiva se caracteriza por ser pública, la presidirá el Juez y asistirán las partes junto con sus abogados. En esta diligencia tendrán lugar las declaraciones de testigos; las preguntas deberán realizarse verbalmente y serán calificadas por el Juez al momento de formularlas, quien podrá hacer preguntas adicionales que considere del caso.

Las preguntas que se hicieren al confesante o al testigo no podrán exceder de treinta y podrán ser repreguntados, asimismo los testigos no estarán en la misma Sala mientras otro declare. En caso de inasistencia de alguna de las partes, se procederá en rebeldía y se tomará en cuenta para la fijación de costas. Todo lo actuado se respaldará con las actas sumarias, grabaciones magnetofónicas, con sus respectivas transcripciones y medios magnéticos que podrán ser agregados al proceso.

Las audiencias contarán con la presencia de la Policía Nacional, asignada a la Función Judicial y será el Juez quien observe el normal desenvolvimiento de las diligencias y el estricto cumplimiento de las normas legales.

El Art. 582 del Código del Trabajo expresa que: "*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.*"[60]

La ley dispone que se levantarán actas sumarias de las audiencias que se celebren mas no precisa cual debe ser su contenido. Sin embargo, el sentido común informa que en ella deberán hacerse constar los aspectos más relevantes de cada diligencia como, entre otros, el día y la hora en que comienza la diligencia; la identificación de los comparecientes y sus

[60] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 582

abogados; la enumeración de los documentos que se presenten 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 que declaran, la realización de la confesión judicial o el juramento deferido y una síntesis del contenido de este último; la identificación de las preguntas que hubieren sido objetadas por el juez y la constancia de que se haya presentado por escrito la contestación a la demanda; la configuración de acuerdos parciales o totales; documentos probatorios de cualquier índole y los alegatos en derecho.

A la par deben hacerse transcripciones de las audiencias y respaldarlas con las grabaciones magnetofónicas u otros medios magnéticos que serán partes integrantes del proceso. En consecuencia las actas sumarias y las transcripciones que se mencionan son complementarias y unas y otras deben ser forzosamente agregadas al juicio. Ahora bien, al haberse establecido que se debían hacer transcripciones de las audiencias, se cometió un error puesto que aquello demanda de un extenuante trabajo y de la asignación de recursos humanos para que cumplan con ese cometido. En todo caso, estimo que esta norma debe ser reformulada y establecerse simplemente que se conservarán archivos magnéticos de las actuaciones de manera que se transcriban únicamente aquellas actuaciones que a criterio del juez o tribunal merezcan ser reducidas a escrito para evitar dilaciones innecesarias. En todo caso y hasta tanto, para sortear este inconveniente,

bien pueden los jueces acogerse a la norma constitucional que dispone que "no serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho" que se encuentra consagrada en el literal e) del numeral 2 del artículo 86 de la Constitución.

4.3.3. Código Orgánico de la Función Judicial

El Art. 20 del Código Orgánico de la Función Judicial sobre el principio de celeridad manifiesta: "*La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario.*

El retardo injustificado en la administración de justicia, imputable a las juezas, jueces y demás servidoras y servidores de la Función Judicial y auxiliares de la justicia, será sancionado de conformidad con la ley."[61]

4.3.4. Código de Procedimiento Civil

El Art. 67 del Código de Procedimiento Civil, en cuanto a los requisitos de la demanda, contempla:

[61] CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 20

1.- *La designación de la jueza o 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."[62]

La materia laboral se sujeta a las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, así, en cuanto al numeral 1 que indica la designación del Juez ante quien se la propone. Es decir ante la autoridad competente, que en este caso es el Juez del Trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el artículo 1 del Reglamento de Sorteos, cuando en un Distrito existen dos o más Juzgados de Trabajo la competencia se radicará mediante sorteo. En las jurisdicciones en las que no cuenten con Jueces de Trabajo, se podrá presentar la demanda ante un Juez de lo Civil.

El numeral determina los nombres y apellidos del actor, para establecer si tiene capacidad para entablar o no la acción laboral, con el fin de que el

[62] CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 67

demandado pueda ejercer su defensa. Precisar con claridad los nombres y apellidos completos del demandado, es imprescindible puesto que es la persona contra quien el actor pretende hacer valer su derecho y en consecuencia se opone a la demanda en defensa de sus intereses. La condición de demandado está determinada en el libelo inicial, su indeterminación acarrearía que el Juez según el artículo 73 ibídem, mande a completar la demanda.

En el numeral trata debe especificar el fundamento de hecho, esto se refiere a la relación sucesiva de los acontecimientos expuestos en forma notoria y concisa, que sirven de sustento para el requerimiento del derecho lesionado. El fundamento de derecho, se trata de la enunciación de las normas legales en las que basa su acción, así en el juicio de trabajo que se reclama indemnizaciones por despido intempestivo, el fundamento legal será el artículo 188 del Código del Trabajo

La cosa, cantidad o hecho que se exige, que trata el numeral 4, es indispensable que el accionante especifique que es lo que solicita, caso contrario la parte demandada se encuentra en estado de indefensión respecto al libelo inicial, porque no sabe con precisión lo que realmente pretende el actor. En los juicios de trabajo se reclaman sumas de dinero, por lo que es imprescindible que se indique la cantidad que se exige, por lo menos aproximada.

El numeral 5 indica la determinación de la cuantía. Es primordial precisar el monto que se reclama ya que el demandado estará en condiciones de admitir o negar lo que le es solicitado, al respecto el artículo 615 del Código del Trabajo, determina: "*Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada*"[63]. A pesar de lo anotado, existe una excepción para el reclamo de la pensión jubilar en que es posible señalar cuantía indeterminada, como se desprende de la sentencia emitida por la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia, del 5 de abril de 1990, que expone: "En el caso el demandante pretende en su libelo que se le fije la pensión jubilar, a la que dice tener derecho; la misma de ser aceptada permitirá que el trabajador se beneficie mientras vive; de consiguiente, siendo imposible que pueda precisarse el tiempo durante el cual el trabajador va a gozar de la pensión jubilar, mal puede cuantificarse su monto, que sí se puede en otros rubros a que tiene derecho el trabajador, tales como: indemnizaciones por despido, bonificaciones, remuneraciones adicionales, etc.; supuesto en el cual sí es posible determinar con precisión la cantidad reclamada" .

Anteriormente, la fijación de la cuantía, traía como consecuencia que un juicio laboral, tenga una o dos instancias. De conformidad con el artículo 609 del Código del Trabajo cuando la cuantía del juicio sea superior a un mil dólares, el demandando no podrá apelar, sólo tendrá este derecho el accionante cuando su demanda haya sido rechazada en todo o en parte.

[63] CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 615

En el numeral 6 establece la especificación del trámite que debe darse a la causa, que es el trámite oral laboral

El numeral 7 expresa la designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor.- Es el lugar donde debe citarse al demandado es de gran importancia, ya que en este sitio el personal que labora en la Oficina de Citaciones, hará conocer a la parte demandada el libelo inicial y la providencia que sobre ella ha expedido el Juez. El segundo punto, es regla del procedimiento judicial, el actor debe ser notificado mediante casillero judicial, el cual se encuentra ubicado en el Palacio de Justicia.

El numeral 8, indica los demás requisitos que la Ley exija para cada caso. En consecuencia, con la sola presentación de la demanda, se abre la instancia y el Juez está obligado a determinar su competencia, además examinará dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, si reúne los requisitos legales para aceptarla a trámite, caso contrario mandará a completarla o aclararla en el término de tres días de conformidad con lo establecido en el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil.

4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Derecho Laboral Peruano.

El derecho laboral o derecho del trabajo es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen como finalidad la tutela de los trabajadores regulando las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos, Estado.

Partes importantes del Derecho Laboral son el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho Procesal Laboral, el Derecho Sindical o Colectivo.

Es una rama jurídica profundamente social, no solo por las materias que abarca (prácticamente todo el trabajo social en sus múltiple variedades y aspectos), sino también por los grandes sectores de la población que rigen sus normas y por sus proyecciones que el Derecho Laboral tiene en la vida social.

Actualmente se encuentra normado en nuestra constitución Política del Perú algunos artículos con relación en el Derecho al Trabajo:

Artículo 2°. Toda persona tiene derecho:

Inc. 15.- A trabajar libremente, con sujeción a ley

El estado y el trabajo:

Artículo. 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

Derechos del trabajador:

Artículo 24°.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26°.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. [64]

CONSTITUCIONALIZACION Y CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La constitucionalizarían empieza con la incorporación del Régimen Social a la Constitución del 30 de octubre de 1938, que establece:

- Jornada Laboral De 8 Horas.
- Los Descansos Hebdomadarios.

[64] Guillermo Cabanellas, op. cit., T. II. p. 615. 7 Curso de Derechos Humanos del Instituto de Estudios Políticos para América Latina y Africa.

- El Salario Mínimo.
- Las Indemnizaciones.
- La Seguridad Social.
- La Asociación Sindical.
- El Fuero Sindical.
- El Derecho A La Huelga. [65]

En referencia al Derecho Laboral Peruano las percepciones que se entregan al trabajador para promover un mayor bienestar a él y a su familia. No se retribuye directamente la prestación del servicio. Pueden provenir de la ley, convenios colectivos, contrato de trabajo o decisión unilateral del empleador. "Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo".

4.4.2. El Derecho Laboral de España

Es la rama del Derecho español que regula las relaciones entre el empleador y los trabajadores así como la actividad de los sindicatos y la actuación del Estado especialmente en materia de la Seguridad Social en España.
Se entiende por trabajo toda actividad llevada a cabo por el hombre, sea a través de un esfuerzo físico o intelectual, dirigida a la producción,

[65] Guillermo Cabanellas, op. cit., T. II. p. 615. 7 Curso de Derechos Humanos del Instituto de Estudios Políticos para América Latina y Africa.

modificación o transformación de bienes y servicios, que reúna las cuatro características siguientes: voluntariedad (debe ser libremente prestado), ajenidad (los frutos del trabajo son para otro), dependencia (por cuenta ajena) y retribución (a cambio de un salario)

La Constitución, como norma suprema del Estado Español recoge una serie de preceptos de naturaleza laboral así como principios generales con aplicación en el ámbito del trabajo. Entre las disposiciones de naturaleza laboral cabe destacar:

- Art. 28.1: Recoge el derecho a la sindicación.
- Art. 28.2: Recoge el derecho a la huelga, ampliado por el RD-L 7/1977, de relaciones laborales.
- Art. 35: Derecho y deber al trabajo y al salario suficiente.
- Art. 149.1.7º: El Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.
- Art. 7: Sindicatos como organismos de defensa y promoción de los intereses laborales y sociales de los trabajadores.
- Art. 1: España es un Estado social.

Tratados Internacionales

Los Tratados Internacionales son fuente de derecho en España. En el ámbito laboral cabe destacar los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, así como, en aplicación subsidiaria los derechos fundamentales

recogidos en varias cartas de derechos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

En el análisis de las tres legislaciones la ecuatoriana, peruana y española, puedo concluir que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias ç y a la protección contra el desempleo, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. [66]

La fundamentación del derecho español es encargarse de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano se conoce como derecho laboral. Se trata del conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo siendo estos derechos mínimos irrenunciables por parte del trabajador.

4.4.3. Derecho Laboral Colombiano

El derecho laboral colombiano es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre

[66] Constitución Española, Iberlex, España (1978)
Jefatura del Estado Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, BOE n.º 269, de 10-11-1995, España [19-1-2008]

empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral Colombiano.

El derecho laboral colombiano es una rama de la ciencia del derecho que tiene como objeto el trabajo del hombre, dependiente o independiente, en las relaciones individuales, colectivas y de seguridad social ya sean estos trabajadores al servicio del estado o particulares.

En principio el trabajo era obligatorio para todas las clases sociales. Los aristócratas o superiores se encargaban de las tareas intelectuales, la dirección, organizaron, vigilancia y las de culto; a las clases bajas les tocaba realizar labores agrícolas, y las demás manuales.

El derecho laboral colombiano tiene como regulador la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

En todo caso, es importante tener en cuenta que las leyes colombianas es la más importante de las fuentes del derecho laboral colombiano, puesto que cada estado dentro de su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por el empleador como empleado dentro de determinada jurisdicción.

De acuerdo con la Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado. Adicionalmente, la Constitución Política consagra el derecho de asociación sindical, que ampara tanto a los trabajadores como a los empleadores. Estas disposiciones concuerdan con los tratados internacionales de los que Colombia es parte, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Según el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el objetivo principal es lograr el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, al encontrarse el trabajador desprotegido desde el punto de vista económico y social. Por ello se le otorga una serie de prerrogativas, como el principio de irrenunciabilidad, favor habilidad y la protección del trabajo.

Ramas del Derecho Laboral Colombiano:

a) *Derecho individual del trabajo*.
b) *Derecho colectivo del trabajo*.
c) *Derecho de la seguridad social*.
d) *Derecho procesal laboral*.
e) *Derecho laboral administrativo*.
f) *Derecho laboral internacional*.

g) Derecho cooperativo y sociedades mutuales [67]

La Constitución Colombiana dedica casi un tercio de su contenido (84 artículos), a los derechos y deberes de los ciudadanos, garantiza el trabajo de los colombianos en los diferentes aspectos que los beneficien. El derecho laboral Colombiano se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo, siendo estos derechos mínimos irrenunciables por parte del trabajador.

[67] Etala, Carlos Alberto "Contrato de Trabajo": Ley 20.744 Colombia, Editorial Astre, 2002. "Derecho Colectivo del Trabajo", Colombia Editorial Astrea 2002.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente trabajo de investigación utilice dentro de su desarrollo los métodos inductivo, deductivo, analítico, específico y descriptivo. Estos métodos derivados del científico nos permitió formular los elementos conceptuales y teóricos respecto al objeto de estudio que motiva la investigación que se anuncia bajo el epígrafe “NECESIDAD DE CAMBIAR EL SISTEMA ORAL LABORAL, A UNA AUDIENCIA ÚNICA, PARA GARANTIZAR LA CELERIDAD Y LA ECONOMÍA PROCESAL EN SU PROCEDIMIENTO” y que se sustentara en los componentes doctrinarios sometidos al análisis y síntesis que permitió el método analítico sintético; así también el método inductivo, deductivo en su aplicación hará factible construir principios teórico referenciales relativos a la temática que se enfoca en el problema planteado.

5.1. Métodos

- ✓ **Método Científico**

Se utilizó desde la selección del problema a investigar hasta la elaboración del informe final, apoyado en la observación de la temática de estudio, obtención de información a través de las encuestas a Abogados, aplicación, organización y sistematización de las encuestas que proporcionaron respuestas concretas, que luego de la comprobación de las hipótesis aportaron para la interpretación de los resultados.

- ✓ **Método Deductivo.**

Es aquel método que se lo utilizó para el desarrollo de la presente investigación, partiendo de lo general hacia la obtención de conclusiones particulares; es decir los resultados obtenidos y la verificación de las hipótesis, permitirá a los estudiantes conocer si existe o no el problema planteado.

- ✓ **Método Inductivo.**

Es un proceso que parte de los hechos particulares hacia los generales, permitiendo la observación directa de los fenómenos, la explicación y la relación que existe entre ellos; es decir con los resultados de las hipótesis se logró determinar las conclusiones y recomendaciones.

- ✓ **Método Analítico-Sintético.**

Permitió analizar las partes elementales de la información recogida utilizando métodos numéricos y gráficos, los mismos fueron organizados de acuerdo a los requerimientos y necesidades estadísticas y con ello se dio respuesta al problema planteado. Además sirvió de apoyo para conocer si los datos obtenidos están en relación con el marco teórico, en la elaboración de la propuesta así como en las conclusiones y recomendaciones

- ✓ **Método Descriptivo.**

Con el presente Método se describió el estado actual de los hechos o fenómenos, de manera que se lo utilizó para procesar y describir información de campo recolectada a través de encuestas aplicadas a los Abogados.

- ✓ **Método Específico.**

Se utilizó para elaborar los cuadros o tablas estadísticas y poder obtener porcentajes y hacer representaciones gráficas de los resultados de la información de campo.

Estos métodos sirvieron para el análisis demostrativo de la hipótesis planteada, que nos permitirán observar en forma clara, real y concreta, el procedimiento oral laboral es muy largo, y por circunstancias del caso deben resolverse a la brevedad posible por estar intermedio los derechos irrenunciables del trabajador.

5.2. Técnicas y Procedimientos.

Se seleccionaron con el objeto de relacionar la información necesaria de manera que guie de la mejor manera el trabajo de investigación.

- ✓ **Técnica de Recopilación Bibliográfica.**

Se la amplió durante todo el proceso de investigación, la misma permitió elaborar la fundamentación teórico-científica de la investigación mediante el

empleo de fichas, resúmenes, etc., acudiendo a bibliotecas de instituciones educativas públicas y privadas, como también de información recabada de textos, revistas, documentos especializados personales.

El cumplimiento con los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empezamos a la recolección de bibliografía relacionada al tema de investigación, seguido de la selección meticulosa de los diferentes temas y contenidos que interesen para el desarrollo y conformación del marco teórico, tomando como referentes una serie de autores y publicaciones, así como doctrina y jurisprudencia, que me darán la pauta para su elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, así como obras que hagan y tenga relación con el presente tema a investigarse.

- ✓ **La Encuesta Académica.**

Se la empleó para la investigación de campo, que consistió en la recolección de la información a través de la ejecución del cuestionario, instrumento apropiado que se aplicó a 30 Abogados de nuestra ciudad, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos.

Una vez recopiladas las respuestas de las encuestas empleadas, podemos concluir que la Constitución de la República del Ecuador garantiza la celeridad de los procesos, y el nuevo sistema oral laboral es un medio de

solucionar las controversias entre empleador y trabajador de la forma más rápida, pero lastimosamente, en las cortes, por el número de procesos que van en aumento, las audiencias se las reserva en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos; por lo que es necesario la intervención de una sola audiencia, para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal.

Por lo tanto solo debe existir una sola audiencia que es la audiencia definitiva, para que se aplique el principio de economía procesal, este se funda en los principios racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una “maquina racional” con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de la justicia que le corresponde.

Lo cual nos permite tabular, graficar, verificar los objetivos, propuestas y contrastar las hipótesis y conclusiones y recomendaciones, realizar el análisis necesario y preciso, para con estos elementos, concluir, recomendar, y plantear alternativas de solución.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de la encuesta

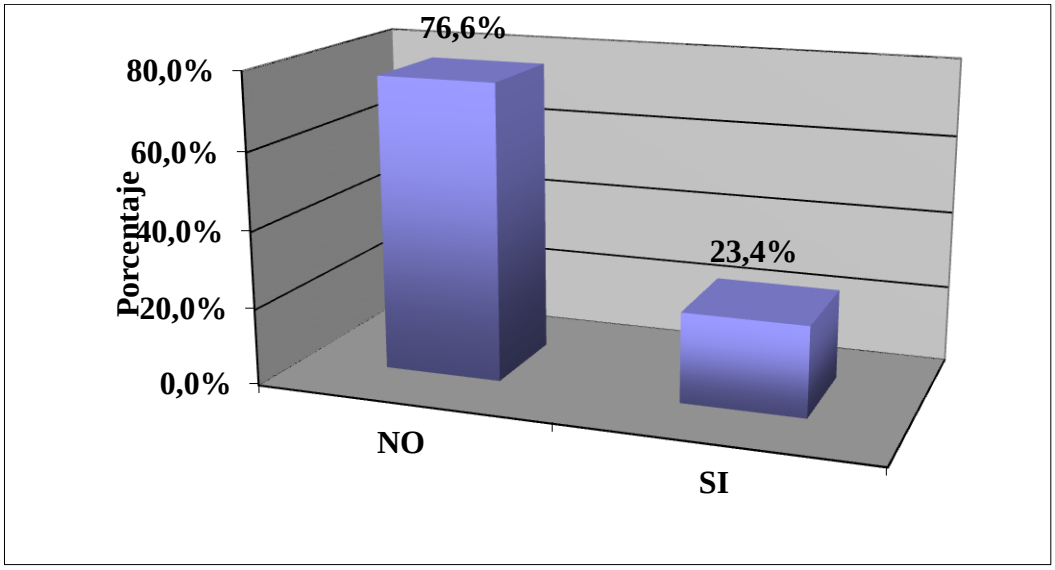
PRIMERA PREGUNTA ¿Cree usted que el procedimiento laboral oral garantiza la celeridad y economía procesal en la tramitación de los procesos laborales?

CUADRO N° 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	23	76.6 %
SI	7	23.4 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: María Fernanda Cuenca Becerra.

GRÁFICO N° 1



INTERPRETACIÓN

Sobre la primera interrogante, de un universo de treinta encuestados, veinte y tres que equivale el 76.6% están de acuerdo que el procedimiento laboral oral garantiza la celeridad y economía procesal en la tramitación de los procesos laborales. En cambio siete que corresponde el 23.4% manifestaron que no están de acuerdo que el procedimiento laboral oral garantiza la celeridad y economía procesal en la tramitación de los procesos laborales.

ANÁLISIS

Un procedimiento laboral oral tiene como antecedente, un despido intempestivo al trabajador o el perjuicio al empleador por el incumplimiento de las obligaciones por parte del obrero. La razón de ser de este trámite, al igual que cualquier otro sometido al fuero judicial, es la búsqueda de solución a esa situación jurídica en la que se atenta contra el derecho de alguien. El procedimiento laboral oral no garantiza la celeridad y economía procesal en la tramitación de los procesos laborales.

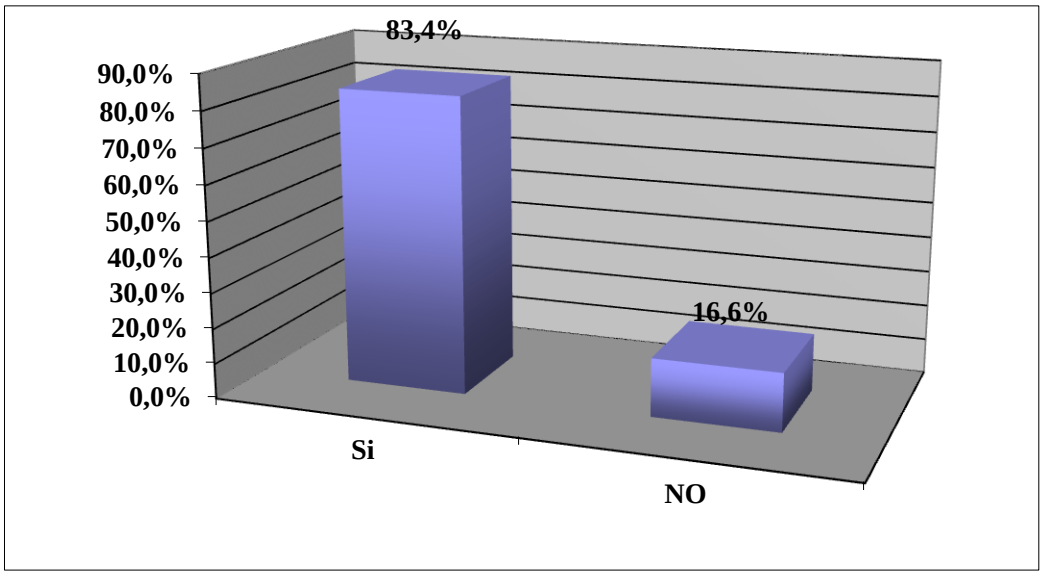
SEGUNDA PREGUNTA: ¿Considera usted pertinente que en el sistema oral laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal?

CUADRO N° 2

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	16.6 %
SI	25	83.4 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: María Fernanda Cuenca Becerra

GRÁFICO N° 2



INTERPRETACIÓN

En cuanto a la segunda interrogante, cinco encuestados que equivale el 16.6% indicaron que no pertinente que en el sistema oral laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal. En cambio veinticinco personas que viene a constituir el 83,4% señalaron que es pertinente que en el sistema oral laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal

ANÁLISIS

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la celeridad de los procesos, y el nuevo sistema oral laboral es un medio de solucionar las controversias entre empleador y trabajador de la forma más rápida, pero lastimosamente, en las cortes, por el número de procesos que van en aumento, las audiencias se las reserva en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos; por lo que es necesario la intervención de una sola audiencia, para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal.

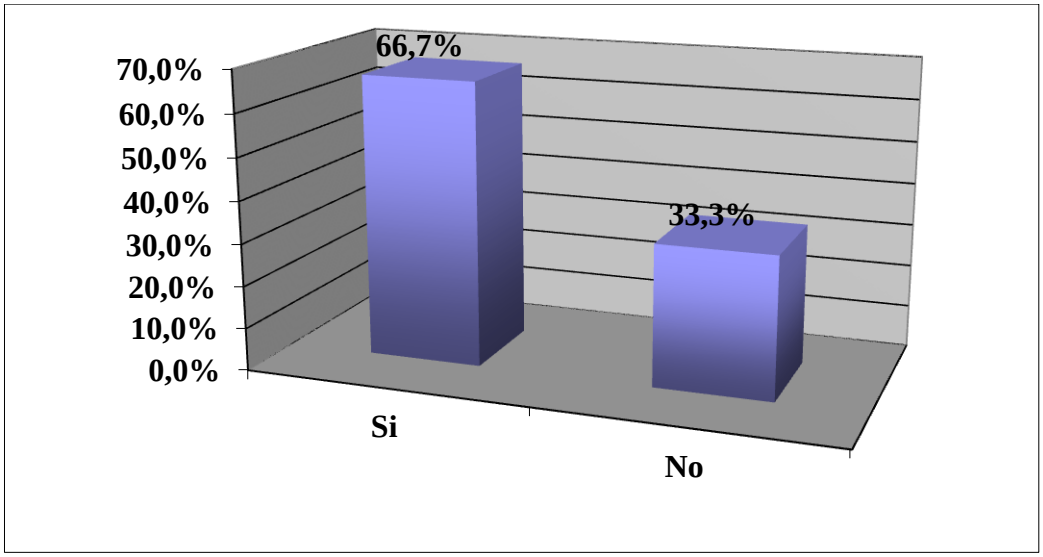
TERCERA INTERROGANTE: ¿Considera adecuado que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda?

CUADRO N° 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: María Fernanda Cuenca Becerra.

GRÁFICO N° 3



INTERPRETACIÓN.

En esta representación se observa que, diez encuestados que equivale el 33,3% señalaron que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas no deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda. En cambio los veinte encuestados que corresponde el 66,7% opinan que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda.

ANÁLISIS.

En cuanto a las pruebas la Ley se ha previsto que se las realice en dos bloques: el primero en la audiencia preliminar y, el segundo, en la audiencia definitiva. Por lo tanto, en la audiencia preliminar las partes procesales deben solicitar la práctica de pruebas y las que deban practicarse en la audiencia definitiva; novedad del proceso que aun constituye un retardo en la justicia; porque por el cúmulo de procesos, la audiencia definitiva se la enuncia en un periodo mayor al previsto en el Código del Trabajo, lo que se hace necesario, que en las pruebas, se busque un mecanismo para que hasta la audiencia única éstas ya estén enunciadas

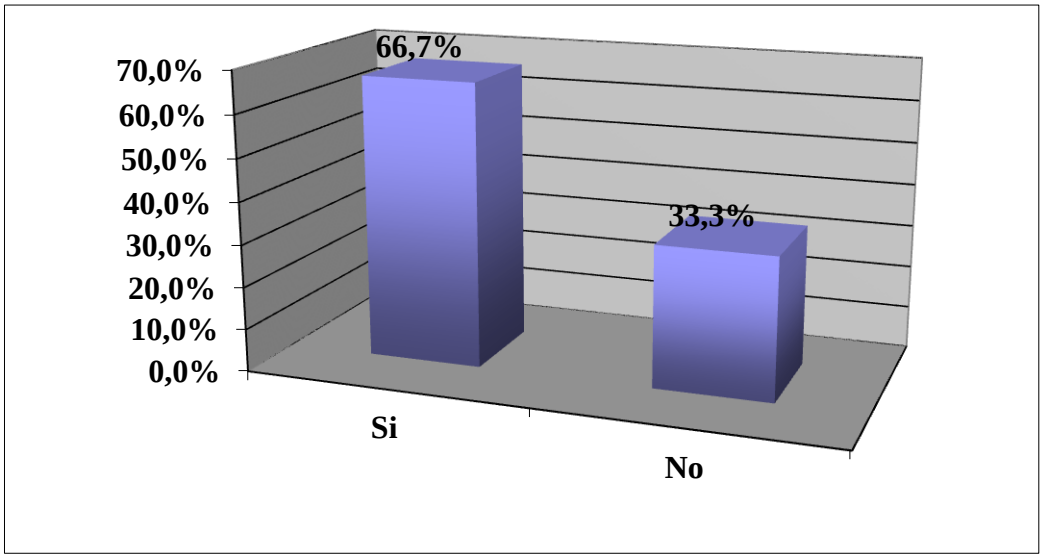
CUARTA INTERROGANTE: ¿Estima usted que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente?

CUADRO N° 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	10	33.3 %
Si	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: María Fernanda Cuenca Becerra.

GRÁFICO N° 4



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta interrogante diez personas que corresponde el 33.3% indicaron no estar de acuerdo que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente. Pero veinte encuestados que equivale el 66.7% señalaron que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente

ANÁLISIS

Estimamos que el proceso oral de carácter laboral, solo debe existir una sola audiencia que es la audiencia definitiva, para que se aplique el principio de economía procesal, este se funda en los principios racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una "maquina racional" con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de la justicia que le corresponde

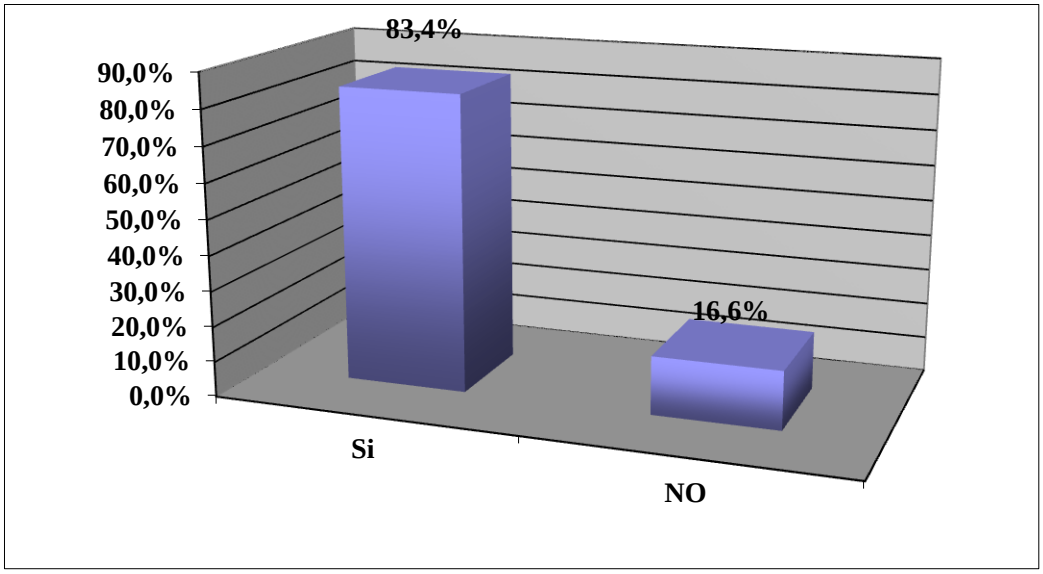
QUINTA INTERROGANTE: ¿Cree usted que debe reformarse el Código del Trabajo estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores?

CUADRO N° 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NO	5	16.6 %
SI	25	83.4 %
TOTAL	30	100 %

FUENTE: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: María Fernanda Cuenca Becerra.

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN:

En lo relacionado a la quinta interrogante cinco encuestados que equivale el 16.6%, indicaron que no debe reformarse el Código del Trabajo estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores. En cambio veinticinco encuestados que corresponde el 83.4% señalaron que debe reformarse el Código del estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores.

ANÁLISIS:

En la administración de justicia laboral, la agilidad procesal es ineficiente, por lo que es necesario que el sistema oral en el ámbito laboral exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera aplicar el principio de economía procesal laboral y se vuelva más expedito

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

General.

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del Código de Trabajo en lo referente al procedimiento de los juicios laborales en el Ecuador.

Específicos.

- Establecer en qué aspectos las audiencias del juicio oral presenta complicaciones en el proceso laboral.

- Analizar jurídicamente la conveniencia de la aplicación de la audiencia única en el proceso oral laboral.

- Presentar una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo, con la finalidad de instaurar la audiencia única en el juicio oral laboral.

7.2. Contratación de hipótesis

El Código del Trabajo establece dos audiencias para llevar a cabo el juicio oral laboral, pero por el cúmulo de juicios en los unidades judiciales de

trabajo, no se cumplen con los plazos que señala la Ley, vulnerando los principios de celeridad y economía procesal en la solución de las relaciones laborales, siendo viable la aplicación de la audiencia única.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

El Art. 169 Constitución de la República del Ecuador expresa que: "*El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.*"[68].

Por consiguiente, de conformidad con la norma citada, el sistema procesal debe cumplir cuatro aspectos fundamentales a saber: simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad. En consecuencia, el sistema oral no surge por sí mismo sino como una culminación de lo referido en los artículos indicados.

En el juego del quehacer político, el abogado tiene un papel sumamente importante, le incumbe reconocer las cuestiones fundamentales de la vida pública y descubrir en cada problema los hechos que le son inherentes, adentrándose en la forma del Estado para definir las circunstancias

[68] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 169

relacionadas con la vida ciudadana, de acuerdo con los requerimientos de justicia de cada pueblo.

Es indispensable reconocer que en el país la especialización jurídica va tomando cada día matices más certeros, así vemos destacándose con gran personalidad connotados civilistas, penalistas, laboralistas, tributaristas y procesalistas que hacen honor a categorías propias del Derecho y que ahondan sus conocimientos y esfuerzos con criterio de servicio, lo cual da gran robustez, riqueza y decoro a la profesión.

El tema alienta una idea fundamental algo así como la macrovisión del trámite para la sustanciación de los conflictos individuales de trabajo.

Es necesario recordar que el poder de administrar justicia consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los Magistrados y Jueces establecidos en las leyes.

Puntualicemos entonces, que los abogados y los jueces tenemos que trabajar con el Derecho, pero debemos siempre pensar que la verdadera meta es la justicia. El Derecho al mismo tiempo que da seguridad jurídica a una sociedad determinada, es el camino que nos conduce hacia la Justicia y a través de ella hacia la verdadera libertad del ser humano.

El Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que "*Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos*"[69]

Nuestro Código del Trabajo no hace expresa mención del juez competente para conocer una causa de trabajo por lo que en primer lugar debemos considerar lo previsto en el numeral segundo del artículo 86 de la Constitución que al tratar de las garantías constitucionales. Esta norma constitucional por lo tanto le habilita al trabajador a formular su demanda en el lugar donde se ha llevado a cabo la relación laboral pues es ésta la que puede originar o dar lugar a actos u omisiones que provoquen la interposición de una demanda judicial. Sin embargo, también podría ser un lugar distinto si es que los efectos de un acto u omisión resultan lesivos para un trabajador o un empleador y se producen en un lugar diferente a aquel en que se desarrolló la relación laboral.

Andrés Páez, señala que "*En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que*

[69] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 86 numeral 2

el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento."[70]

Además, en la oralidad, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Y es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos. La oralidad en la administración de justicia no sólo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad y propender de esa manera a la erradicación de la adicción a la incidentalidad que tiene todavía muchos devotos en nuestro país como instrumento favorito para ocultar su mediocridad y carencia de argumentos

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que "*Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón*"[71]

---

[70] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

[71] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

Para que el objeto de la acción se cumpla y haya proceso, basta que se reúnan los presupuestos procesales, esto es competencia, capacidad de las partes, ausencia de Litis pendentia y de vicios de nulidad, condiciones de forma para toda demanda y las especiales para la clase de juicios de que se trata; pero para que prospere la pretensión y la sentencia sea favorable, se requiere además, que el actor pruebe el derecho que la funda, que ese derecho no sea desestimado por consecuencia de una excepción del demandado, que se tenga legitimada en la causa e interés para obrar y que se reúnan todos los presupuestos materiales de una demanda.

Galo Espinosa Merino, en su obra La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos dice que audiencia de conciliación es "***Audiencia convocada por el Juez con el objeto de que las partes lleguen a un acuerdo***".[72]

Del criterio anteriormente anotado se refiere a una conciliación de tipo judicial, porque aquí interviene el Juez de Garantías Penales, quien llama a las partes en un posible acuerdo por el litigio que se ha formado, lo que significa que la decisión del caso radica en el Juez.

La conciliación es una forma de auto acuerdo dirigido de lo que es materia de controversia, que puede realizarse antes de acudir al Poder Judicial, o dentro de un proceso judicial. Es una forma de autocomposición dirigida, por

[72] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58

cuanto en ella un tercero interviene, pero no decide, solo dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución a su conflicto de intereses.

Mabel Goldstein indica que prueba es "*La actividad desarrollada por las partes, a fin de lograr la convicción del juez respecto de los hechos controvertidos.*"[73]

Las pruebas son un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Con esto puedo decir que la prueba en su relieve jurídico es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera o asunto. En los procedimientos, son objeto de prueba los hechos controvertidos, y solamente los hechos.

Bajo la inspiración de la teoría económica, los juristas han estructurado este principio, para obtener, al finalizar un proceso judicial y en toda la administración de justicia, un resultado óptimo con un mínimo de gasto. Esta es la finalidad suprema de todo proceso y para alcanzarla se la debe organizar así: "*Si se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento en el juez; si se logra una sentencia lo más depurada posible, a la articulación de un sistema de tribunales y recursos capaces a satisfacer las más rigurosas exigencias*

[73] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 463

técnicas; si de resolver un incidente de notificaciones, que éstas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten"[74]

El principio de economía procesal se fundamenta en los principios racionales de la economía y pretende que en el proceso se desarrolle y funcione como una máquina racional, con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero, a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de justicia que le corresponde.

Andrés Páez indica que: "*El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero-patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho del trabajo.*"[75]

El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mal comprendida flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica

[74] MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898
[75] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 43

del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado, especulativo capital financiero, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes.

El Art. 573 del Código del Trabajo, trata del trámite de las controversias judiciales, expresando que: "*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.*"[76]

Al utilizarse en la norma la conjunción disyuntiva "o", se colige que las controversias tienen dos fuentes: el contrato y la relación laboral, aunque podría interpretarse que hay relaciones laborales que no provienen de contratos de trabajo, hecho que es dilucidado por el Código del Trabajo

El Art. 574 del Código del Trabajo indica que "*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*"[77]

La demanda dentro del procedimiento oral establecido por el artículo 584 del Código del Trabajo da lugar a que operen las garantías del debido proceso señaladas en el artículo 76 de la Constitución de la República

[76] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573
[77] IBIDEM, Art. 574

El Art. 576 del Código del Trabajo de la audiencia preliminar manifiesta que: "*Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.*

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

En los casos previstos en el artículo 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."[78]

[78] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

Es evidente de que el texto con el que se intitula al artículo 576 no comprende a todos los actos que deben desarrollarse dentro de la audiencia preliminar, puesto que en aquella no solamente se produce la conciliación. En efecto, son siete los aspectos que se evacúan en dicha audiencia, a saber: a) La conciliación; b) La contestación a la demanda; c) La formulación de pruebas; d) La disposición de que se practiquen las pruebas anunciadas; e) La exigencia de pagar remuneraciones no canceladas; f) La reconvención, si la plantea el demandado; y, g) La convocatoria a la audiencia definitiva.

Queda por lo tanto establecido que la audiencia preliminar debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada y esa providencia el juez debe convocarla. Nótese que en materia laboral operan los términos y no los plazos por lo que siempre se considerarán únicamente a los días hábiles.

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

testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

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

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

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia."[79]

Si bien nuestro Código no precisa que la audiencia preliminar también será pública, se admite el hecho de que así se lo haga por efecto de la norma constitucional transcrita Al juez le corresponde, como es obvio, presidir la audiencia en ejercicio de la potestad judicial y se contará en ella con la presencia de las partes y de sus abogados en cumplimiento de lo señalado

[79] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 581

en el literal e) del numeral 7 del artículo 76 de la Carta Fundamental. También deberán comparecer los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

En esta audiencia se verifica a plenitud el principio de inmediación puesto que aquí se receptan las declaraciones de testigos, la confesión judicial y el juramento deferido sin perjuicio de la posibilidad de actuar otras pruebas documentales como antes queda descrito y, a diferencia del trámite verbal sumario, estas pruebas se realizan de la manera que el sentido común y una apropiada práctica procesal mandan. Ciertamente resulta insólito que, por ejemplo, todavía en la mayoría de juicios civiles y de otra índole, las declaraciones de testigo se hagan de una manera arcaica, en el rincón de un juzgado, sin ninguna garantía ni para el preguntante, ni para los declarantes y, por lo general, sin la presencia ni del juez ni de los litigantes. Lo mismo sucedía con la confesión y el juramento deferido en la contienda verbal sumaria que se aplicaba en materia litigiosa laboral antes de la reforma procesal. Estas distorsiones y aberraciones son erradicadas a través del procedimiento oral. Además, éste exige una preparación a fondo por parte de los abogados quienes deberán examinar minuciosamente el contenido de las declaraciones para poder formular sus preguntas y repreguntas de modo que cobren fuerza sus argumentos frente al juez.

Como consecuencia de ello las barbaridades que algunos abogados suelen poner en sus escritos ya no tienen viabilidad alguna y sus exposiciones

orales, aparte de concretarse a la materia litigiosa, deberán orientarse a convencer al juez del fundamento de sus asertos, practicando una verdadera oratoria forense y puliendo sus aseveraciones de modo que el juez repare en los aspectos que resulten fundamentales para tomar una decisión en cabal aplicación de la justicia. Por lo tanto, es obvio que las Escuelas de Derecho deberán orientar sus contenidos curriculares hacia la formación de abogados que estén sólidamente preparados para exponer oralmente, improvisar sus alegaciones y desenvolverse con total soltura durante la audiencia. Esto implica un giro radical en la práctica profesional de los abogados en materia laboral y en las exigencias de su formación, actualización e investigación de la jurisprudencia, contando ventajosamente para ello en nuestros días con herramientas tecnológicas que constituyen un extraordinario auxilio.

8. CONCLUSIONES

PRIMERA: El sistema oral, establecido en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores.

SEGUNDA: Es pertinente que en el sistema oral laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal.

TERCERA: Es adecuado que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda.

CUARTA: En la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente.

QUINTA: Debe reformarse el Código del estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores.

9. RECOMENDACIONES

PRIMERA: El sistema oral, establecido en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores.

SEGUNDA: Es pertinente que en el sistema oral laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal.

TERCERA: Es adecuado que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda.

CUARTA: En la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente.

QUINTA: Debe reformarse el Código del estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

ASAMBLEA NACIONAL

Considerando

Que el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce el derecho al debido proceso, en su numeral 7 literales a), b) y c), el derecho a las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento; b) Contar con el tiempo y con los medios adecuados para la preparación de su defensa; c) Ser escuchado en el momento oportuno y en igualdad de condiciones

Que el Art. 86 numeral 2 literal a de la Constitución de la República del Ecuador, expresa que “Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos, y serán aplicables las siguientes normas de procedimiento: a) El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias.

Que el Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad,

eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

En uso de las atribuciones que le confiere el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, expide la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Cámbiese el Art. 576 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 576.- 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. Una vez contestada, el juez de laboral concederá un plazo de seis días para que las partes presenten sus pruebas documentales, soliciten los peritajes del caso y anuncien los testigos que deberán comparecer en su favor en la audiencia de la que habla el artículo siguiente.

Art. 2. Cámbiese el Art. 576 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 576.- Una vez que concluya el plazo para la presentación de prueba documental y anunciación de testigos, el juez de garantías laborales señalará día y hora para la audiencia final, en la que el actor y demandado

podrán buscar un amigable componedor para que busque la conciliación que ponga fin al juicio.

Si no se lograre conciliación, se continuará con la audiencia y el actor o su abogado, primeramente formalizará su demanda y presentará sus testigos y peritos previamente anunciados, y de forma oral relatarán la relación con la demanda formulada, pudiendo ser repreguntados por la contraparte y el juez de garantías laborales.

Luego el demandado o su defensor procederán de igual forma con sus testigos presentados y pruebas.

A continuación se iniciará el debate concediéndole la palabra primeramente al accionante y luego al demandado, garantizando el derecho a réplica para ambas partes.

Terminada la audiencia el juez de garantías laborales dictará sentencia en el plazo de cuatro días.

Se redactará un extracto de la audiencia que contendrá la identidad de los participantes y los puntos propuestos y debatidos. El acta será suscrita por el secretario, bajo su responsabilidad.

ARTÍCULO FINAL: Esta reforma entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito de la República del Ecuador, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los ..... días del mes de ..... del 2016.

f. LA PRESIDENTA

f. LA SECRETARIO (A)

10. BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 1008, p. 132

- BEDOYA, Hugo: La oralidad en el proceso laboral, editorial leyer, Bogotá – Colombia, 2008, p. 234

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

- CHIOVENDA, José: Principios de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Tercera Edición, Italia, Ediciones REUX S.A., Madrid – España, 1925, p. 124

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 3, 76, 86, 169, 426

- CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573, 574, 576, 580, 581, 582, 585,

- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561, 575

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58

- ESPINOSA MERINO, Galo: La más Práctica Enciclopedia Jurídica, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987, p. 594

- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 463

- MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26, 32, 35, 36, 39, 43, 60

SÁNCHEZ ZURATY, Manuel: Diccionario Básico de Derecho, Tomo I, tercera edición, Quito – Ecuador, 2000, p. 314

- VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16 , 25

- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional, Neoconstitucionalismo y Argumentación Jurídica, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

11. ANEXOS

ANEXO 1

PROYECTO DE TESIS

1. TEMA

“NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA TRAMITACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA ÚNICA DE JUZGAMIENTO”

2. PROBLEMÁTICA

Un procedimiento laboral oral tiene como antecedente, un despido intempestivo al trabajador o el perjuicio al empleador por el incumplimiento de las obligaciones por parte del obrero. La razón de ser de este trámite, al igual que cualquier otro sometido al fuero judicial, es la búsqueda de solución a esa situación jurídica en la que se atenta contra el derecho de alguien. En el tema que nos ocupa, ese proceso se aplicará para atender los inconvenientes que se presenten en las relaciones labores entre trabajador y empleador.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza la celeridad de los procesos, y el nuevo sistema oral laboral es un medio de solucionar las

controversias entre empleador y trabajador de la forma más rápida, pero lastimosamente, en las cortes, por el número de procesos que van en aumento, las audiencias se las reserva en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos; por lo que es necesario la intervención de una sola audiencia, para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal.

En cuanto a las pruebas la Ley se ha previsto que se las realice en dos bloques: el primero en la audiencia preliminar y, el segundo, en la audiencia definitiva. Por lo tanto, en la audiencia preliminar las partes procesales deben solicitar la práctica de pruebas y las que deban practicarse en la audiencia definitiva; novedad del proceso que aun constituye un retardo en la justicia; porque por el cúmulo de procesos, la audiencia definitiva se la enuncia en un periodo mayor al previsto en el Código del Trabajo, lo que se hace necesario, que en las pruebas, se busque un mecanismo para que hasta la audiencia única éstas ya estén enunciadas, o por ejemplo que en la demanda el actor anuncien las pruebas que justifique la relación entre empleador y trabajador, así como la situación del despido, y en caso de contar con ellas se las adjudicará.

Por estas consideraciones, estimo que el proceso oral de carácter laboral, solo debe existir una sola audiencia que es la audiencia definitiva, para que se aplique el principio de economía procesal, este se funda en los principios

racionales de la Economía y pretende que el proceso se desarrolle y funcione como una “maquina racional” con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de la justicia que le corresponde.

En la administración de justicia laboral, la agilidad procesal es ineficiente, por lo que es necesario que el sistema oral en el ámbito laboral exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera aplicar el principio de economía procesal laboral y se vuelva más expedito

3.- JUSTIFICACIÓN.

(Justificación académica)

La investigación jurídica de la problemática se inscribe, académicamente, dentro del Área del Derecho Social, principalmente en el campo del Derecho de Laboral, por tanto, se justifica académicamente en cuanto cumpla la exigencia del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, que regula la pertinencia del estudio investigativo jurídico con aspectos inherente a las materia de Derecho Positivo.

(Justificación socio-jurídica)

En lo sociológico se propone que hay la necesidad de garantizar el cumplimiento del principio de celeridad y economía procesal por parte del Estado creando más dependencias que permitan una atención oportuna y eficiente en los procesos laborales, por situaciones de derecho irrenunciables del trabajador.

Esta problemática tiene importancia y trascendencia social y jurídica, porque al Estado a través de sus diferentes Instituciones que le representan le corresponde adoptar medidas para provocar cambios en la conducta social, tendientes a lograr la instauración y aceptación de la conciencia colectiva de las bases de comportamientos favorables, a nivel nacional e internacional.

Con la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas será factible realizar la investigación socio-jurídica de la problemática propuesta, en tanto existen las fuentes de investigación bibliográfica, documental y de campo que aporten a su análisis y discusión; pues, se cuenta con el apoyo logístico necesario y con la orientación metodológica indispensable para el estudio causal explicativo crítico del incumplimiento del principio de celeridad procesal en los trámites de tenencia.

4.- OBJETIVOS.

4.1. General.

- Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario del Código de Trabajo en lo referente al procedimiento de los juicios laborales en el Ecuador.

4.2. Específicos.

- Establecer en qué aspectos las audiencias del juicio oral presenta complicaciones en el proceso laboral.

- Analizar jurídicamente la conveniencia de la aplicación de la audiencia única en el proceso oral laboral.

- Presentar una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo, con la finalidad de instaurar la audiencia única en el juicio oral laboral.

5. HIPÓTESIS.

El Código del Trabajo establece dos audiencias para llevar a cabo el juicio oral laboral, pero por el cúmulo de juicios en los unidades judiciales de trabajo, no se cumplen con los plazos que señala la Ley, vulnerando los

principios de celeridad y economía procesal en la solución de las relaciones laborales, siendo viable la aplicación de la audiencia única.

6. MARCO TEÓRICO.

El Art. 169 Constitución de la República del Ecuador expresa que: "*El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.*"[80].

Por consiguiente, de conformidad con la norma citada, el sistema procesal debe cumplir cuatro aspectos fundamentales a saber: simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad. En consecuencia, el sistema oral no surge por sí mismo sino como una culminación de lo referido en los artículos indicados.

En el juego del quehacer político, el abogado tiene un papel sumamente importante, le incumbe reconocer las cuestiones fundamentales de la vida pública y descubrir en cada problema los hechos que le son inherentes, adentrándose en la forma del Estado para definir las circunstancias

[80] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 169

relacionadas con la vida ciudadana, de acuerdo con los requerimientos de justicia de cada pueblo.

Es indispensable reconocer que en el país la especialización jurídica va tomando cada día matices más certeros, así vemos destacándose con gran personalidad connotados civilistas, penalistas, laboralistas, tributaristas y procesalistas que hacen honor a categorías propias del Derecho y que ahondan sus conocimientos y esfuerzos con criterio de servicio, lo cual da gran robustez, riqueza y decoro a la profesión.

El tema alienta una idea fundamental algo así como la macrovisión del trámite para la sustanciación de los conflictos individuales de trabajo.

Es necesario recordar que el poder de administrar justicia consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los Magistrados y Jueces establecidos en las leyes.

Puntualicemos entonces, que los abogados y los jueces tenemos que trabajar con el Derecho, pero debemos siempre pensar que la verdadera meta es la justicia. El Derecho al mismo tiempo que da seguridad jurídica a una sociedad determinada, es el camino que nos conduce hacia la Justicia y a través de ella hacia la verdadera libertad del ser humano.

El Art. 86 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que "*Las garantías jurisdiccionales se regirán, en general, por las siguientes disposiciones: 2. Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos*"[81]

Nuestro Código del Trabajo no hace expresa mención del juez competente para conocer una causa de trabajo por lo que en primer lugar debemos considerar lo previsto en el numeral segundo del artículo 86 de la Constitución que al tratar de las garantías constitucionales. Esta norma constitucional por lo tanto le habilita al trabajador a formular su demanda en el lugar donde se ha llevado a cabo la relación laboral pues es ésta la que puede originar o dar lugar a actos u omisiones que provoquen la interposición de una demanda judicial. Sin embargo, también podría ser un lugar distinto si es que los efectos de un acto u omisión resultan lesivos para un trabajador o un empleador y se producen en un lugar diferente a aquel en que se desarrolló la relación laboral.

Andrés Páez, señala que "*En la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones y sin dar lugar a dilaciones ni a diligencias intrascendentes, al contrario de lo que acontece con los anacrónicos juicios ordinarios o verbal sumarios, de tal manera que*

[81] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 86 numeral 2

el proceso no pierda continuidad y sea oportuno. La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento."[82]

Además, en la oralidad, el juez tiene mayores poderes con relación al proceso escrito. Y es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos. La oralidad en la administración de justicia no sólo se la debe mirar como una herramienta para agilizar los procedimientos judiciales sino también como una necesidad para ir creando una cultura de negociación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad y propender de esa manera a la erradicación de la adicción a la incidentalidad que tiene todavía muchos devotos en nuestro país como instrumento favorito para ocultar su mediocridad y carencia de argumentos

Hernando Devis Echandía, en cuanto a la demanda indica que "*Desde un punto de vista más exacto y en relación a su contenido, la demanda incluye la acción y la pretensión, y por eso, además de reunir los presupuestos procesales necesarios para que pueda originarse el proceso, debe contener lo que se demanda, con sus fundamentos de hecho y de derecho; es decir, la pretensión y su razón*"[83]

---

[82] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

[83] DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

Para que el objeto de la acción se cumpla y haya proceso, basta que se reúnan los presupuestos procesales, esto es competencia, capacidad de las partes, ausencia de Litis pendentia y de vicios de nulidad, condiciones de forma para toda demanda y las especiales para la clase de juicios de que se trata; pero para que prospere la pretensión y la sentencia sea favorable, se requiere además, que el actor pruebe el derecho que la funda, que ese derecho no sea desestimado por consecuencia de una excepción del demandado, que se tenga legitimada en la causa e interés para obrar y que se reúnan todos los presupuestos materiales de una demanda.

Galo Espinosa Merino, en su obra La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I, nos dice que audiencia de conciliación es "***Audiencia convocada por el Juez con el objeto de que las partes lleguen a un acuerdo***".[84]

Del criterio anteriormente anotado se refiere a una conciliación de tipo judicial, porque aquí interviene el Juez de Garantías Penales, quien llama a las partes en un posible acuerdo por el litigio que se ha formado, lo que significa que la decisión del caso radica en el Juez.

La conciliación es una forma de auto acuerdo dirigido de lo que es materia de controversia, que puede realizarse antes de acudir al Poder Judicial, o dentro de un proceso judicial. Es una forma de autocomposición dirigida, por

[84] ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58

cuanto en ella un tercero interviene, pero no decide, solo dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución a su conflicto de intereses.

Mabel Goldstein indica que prueba es "*La actividad desarrollada por las partes, a fin de lograr la convicción del juez respecto de los hechos controvertidos.*"[85]

Las pruebas son un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera que sea su índole, se encaminan a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes, en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas. Con esto puedo decir que la prueba en su relieve jurídico es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquier esfera o asunto. En los procedimientos, son objeto de prueba los hechos controvertidos, y solamente los hechos.

Bajo la inspiración de la teoría económica, los juristas han estructurado este principio, para obtener, al finalizar un proceso judicial y en toda la administración de justicia, un resultado óptimo con un mínimo de gasto. Esta es la finalidad suprema de todo proceso y para alcanzarla se la debe organizar así: "*Si se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento en el juez; si se logra una sentencia lo más depurada posible, a la articulación de un sistema de tribunales y recursos capaces a satisfacer las más rigurosas exigencias*

[85] GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Austral S.A., Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 463

técnicas; si de resolver un incidente de notificaciones, que éstas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten"[86]

El principio de economía procesal se fundamenta en los principios racionales de la economía y pretende que en el proceso se desarrolle y funcione como una máquina racional, con el máximo rendimiento y con ahorro de energía, tiempo y dinero, a fin de que el proceso cumpla con su fin último: dar a cada ciudadano la parte de justicia que le corresponde.

Andrés Páez indica que: "*El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que al regular la relación obrero-patronal, se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho del trabajo.*"[87]

El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mal comprendida flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica

[86] MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898
[87] PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 43

del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado, especulativo capital financiero, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes.

El Art. 573 del Código del Trabajo, trata del trámite de las controversias judiciales, expresando que: "*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.*"[88]

Al utilizarse en la norma la conjunción disyuntiva "o", se colige que las controversias tienen dos fuentes: el contrato y la relación laboral, aunque podría interpretarse que hay relaciones laborales que no provienen de contratos de trabajo, hecho que es dilucidado por el Código del Trabajo

El Art. 574 del Código del Trabajo indica que "*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*"[89]

La demanda dentro del procedimiento oral establecido por el artículo 584 del Código del Trabajo da lugar a que operen las garantías del debido proceso señaladas en el artículo 76 de la Constitución de la República

[88] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573
[89] IBIDEM, Art. 574

El Art. 576 del Código del Trabajo de la audiencia preliminar manifiesta que: "*Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.*

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

En los casos previstos en el artículo 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."[90]

[90] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

Es evidente de que el texto con el que se intitula al artículo 576 no comprende a todos los actos que deben desarrollarse dentro de la audiencia preliminar, puesto que en aquella no solamente se produce la conciliación. En efecto, son siete los aspectos que se evacúan en dicha audiencia, a saber: a) La conciliación; b) La contestación a la demanda; c) La formulación de pruebas; d) La disposición de que se practiquen las pruebas anunciadas; e) La exigencia de pagar remuneraciones no canceladas; f) La reconvención, si la plantea el demandado; y, g) La convocatoria a la audiencia definitiva.

Queda por lo tanto establecido que la audiencia preliminar debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada y esa providencia el juez debe convocarla. Nótese que en materia laboral operan los términos y no los plazos por lo que siempre se considerarán únicamente a los días hábiles.

El Art. 581 del Código del Trabajo prescribe que "*La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar*

ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

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

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

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia."[91]

Si bien nuestro Código no precisa que la audiencia preliminar también será pública, se admite el hecho de que así se lo haga por efecto de la norma constitucional transcrita Al juez le corresponde, como es obvio, presidir la audiencia en ejercicio de la potestad judicial y se contará en ella con la

[91] CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 581

presencia de las partes y de sus abogados en cumplimiento de lo señalado en el literal e) del numeral 7 del artículo 76 de la Carta Fundamental. También deberán comparecer los testigos que fueren a rendir sus declaraciones.

En esta audiencia se verifica a plenitud el principio de inmediación puesto que aquí se receptan las declaraciones de testigos, la confesión judicial y el juramento deferido sin perjuicio de la posibilidad de actuar otras pruebas documentales como antes queda descrito y, a diferencia del trámite verbal sumario, estas pruebas se realizan de la manera que el sentido común y una apropiada práctica procesal mandan. Ciertamente resulta insólito que, por ejemplo, todavía en la mayoría de juicios civiles y de otra índole, las declaraciones de testigo se hagan de una manera arcaica, en el rincón de un juzgado, sin ninguna garantía ni para el preguntante, ni para los declarantes y, por lo general, sin la presencia ni del juez ni de los litigantes. Lo mismo sucedía con la confesión y el juramento deferido en la contienda verbal sumaria que se aplicaba en materia litigiosa laboral antes de la reforma procesal. Estas distorsiones y aberraciones son erradicadas a través del procedimiento oral. Además, éste exige una preparación a fondo por parte de los abogados quienes deberán examinar minuciosamente el contenido de las declaraciones para poder formular sus preguntas y repreguntas de modo que cobren fuerza sus argumentos frente al juez.

Como consecuencia de ello las barbaridades que algunos abogados suelen poner en sus escritos ya no tienen viabilidad alguna y sus exposiciones orales, aparte de concretarse a la materia litigiosa, deberán orientarse a convencer al juez del fundamento de sus asertos, practicando una verdadera oratoria forense y puliendo sus aseveraciones de modo que el juez repare en los aspectos que resulten fundamentales para tomar una decisión en cabal aplicación de la justicia. Por lo tanto, es obvio que las Escuelas de Derecho deberán orientar sus contenidos curriculares hacia la formación de abogados que estén sólidamente preparados para exponer oralmente, improvisar sus alegaciones y desenvolverse con total soltura durante la audiencia. Esto implica un giro radical en la práctica profesional de los abogados en materia laboral y en las exigencias de su formación, actualización e investigación de la jurisprudencia, contando ventajosamente para ello en nuestros días con herramientas tecnológicas que constituyen un extraordinario auxilio.

7.- METODOLOGÍA.

En la fase de ejecución de la investigación procederemos, al análisis y la síntesis, apegándonos al método inductivo donde estudiaremos los aspectos particulares para llegar a un análisis general; y, el método deductivo que nos permitirá analizar aspectos generales para llegar a conclusiones particulares.

La observación bibliográfica, documental, empírica nos permitirá conocer el desempeño de la audiencia única en el proceso oral laboral.

Para obtener la Investigación de campo aplicaremos 30 encuestas aplicadas a abogados en libre ejercicio profesional. Para la contrastación de los objetivos; General vincularemos la teoría con la práctica, los objetivos específicos mediante el acopio extraído de las fuentes bibliográficas existentes, la información recogida de las fuentes empíricas de información, tanto los objetivos específicos como la hipótesis la verificaremos con la investigación de campo.

8.CRONOGRAMA

	AÑO:	2015																											
No.	**ACTIVIDADES**	**MESES**																											
		OCTUBRE																				NOVIEMBRE							
		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Planteamiento del problema y revisión de bibliografía	X	X	X																									
2	Estudios de teoría.				X	X	X	X																					
3	Investigación de campo, tabulación y lectura de datos.								X	X	X	X	X	X															

4	Elaboración del Marco Teórico.															X	X	X												
5	Verificación de Hipótesis y Objetivos																		X	X										
6	Elaboración del Informe																					X	X	X						
7	Sustentación del Informe																										X	X	X	

9. PRESUPUESTO

Los recursos y presupuesto del trabajo de investigación se refieren a la inversión de gastos económicos, humanos y materiales que se invertirán en la presente investigación.

Recursos Materiales.

- De escritorio.
- De consulta.
- De computación.

Recursos Humanos.

- Director de Tesis: (por definir)
- Entrevistados y Encuestados.
- Investigadora: María Fernanda Cuenca Becerra.

Recursos Financieros.

El presupuesto de inversión para el desarrollo del presente estudio de investigación se financiará con recursos propios del investigador.

- INGRESOS:

$ 1500.00

- EGRESOS:

• Biografía Específica	$ 500.00
• Digitación e Impresión.	$ 500.00
• Materiales de Oficina	$ 200.00
• Elaboración y Publicación	$ 200.00
• Imprevistos	$ 100.00
TOTAL	$ 1500.00

10. BIBLIOGRAFÍA.

- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S. R. L., Buenos Aires – Argentina.

- DICCIONARIO JURÍDICO ESPASA, Editorial Espasa, SIGLO XXI, Calpe S. A., Madrid, 1999.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014

- CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2014

- ZAVALA EGAS, Jorge: Derecho Constitucional; Tomo I, II; Editorial EDINO; 2003; Quito – Ecuador, Impresión V&O Graficas.

- VELÁSQUEZ, Fernando: El Debido Proceso, Pudeleco Editores S. A., Quito – Ecuador, 1995.

Anexo 2

FORMATO DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Señor Abogado, sírvase responder las siguientes preguntas que a continuación detallamos relacionado con el tema "NECESIDAD DE GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL EN LA TRAMITACION DE LOS PROCESOS LABORALES ESTABLECIENDO LA AUDIENCIA UNICA DE JUZGAMIENTO", su colaboración nos será de mucha ayuda en el desarrollo de la presente investigación del Módulo VII de la Carrera de Derecho

1. ¿Cree usted que el procedimiento laboral oral garantiza la celeridad y economía procesal en la tramitación de los procesos laborales?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?…….....
.....

2. ¿Cree usted que las audiencias en los juicios laborales se las reservan en un periodo de tiempo muy largo, sin que se deba a la irresponsabilidad de los jueces sino por el cúmulo de los procesos

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?…….....
.....

3. ¿Cree usted que el procedimiento oral laboral a través de dos audiencias es muy largo tomando en consideración el cúmulo de procesos laborales?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?…….....
.....

4. ¿Cree usted que el trámite oral laboral a través de dos audiencias señaladas en el Código del Trabajo debe de cambiar por una sola audiencia para garantizar la celeridad de los procesos y la aplicación del principio de la economía procesal?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?…….....

.....

5. ¿Está usted de acuerdo que en la administración de justicia laboral, la agilidad procesal es ineficiente, por lo que es necesario se reforme el Código del Trabajo que el sistema oral en el ámbito laboral exista solo una audiencia única?

SI ( ) NO ( )

¿Por qué?…….....

.....

Gracias por su colaboración.

ÍNDICE

PORTADA.....i

CERTIFICACIÓN.....ii

AUTORÍA.....iii

CARTA DE AUTORIZACIÓN iv

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

1. TÍTULO 1

2. RESUMEN 2

2.1. Abstract. 4

3. INTRODUCCIÓN 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA..... 8

5. MATERIALES Y MÉTODOS 94

6. RESULTADOS..... 99

7. DISCUSIÓN 109

8. CONCLUSIONES 123

9. RECOMENDACIONES 124

9.1. Propuesta de Reforma 125

10. BIBLIOGRAFÍA 129

11. ANEXOS 132

ÍNDICE..... 158