

The logo of the Universidad Nacional de Loja is a large, circular emblem. It features a central figure holding a torch, with a book and a quill pen. The emblem is surrounded by a decorative border with the Latin motto "IN THESAURIS SAPIENTIE GLORIFICATIO VITAE". The background of the emblem is divided into green, yellow, and red sections. The entire logo is set against a light background with a faint, larger version of the emblem behind it.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“QUE, EN EL SISTEMA ORAL LABORAL, EXISTA SOLO LA AUDIENCIA DEFINITIVA, PARA DE ESA MANERA SE APLIQUE EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y QUE EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SE PRESENTE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE”

Tesis previo al Grado de
Licenciada en Jurisprudencia y
Titulación de Abogada

AUTORA: July Raquel Chamba Cabrera

DIRECTOR. Dr. Leandro Peña Merino, Mg. Sc.

LOJA — ECUADOR
2016

CERTIFICACIÓN

Dr. Leandro Peña Merino, Mg. Sc.

**DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DEL ÁREA JURÍDICA,
SOCIAL Y ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
LOJA.**

CERTIFICO:

Que una vez revisado el trabajo de investigación denominado: **“QUE EN EL SISTEMA ORAL LABORAL, EXISTA SOLO LA AUDIENCIA DEFINITIVA, PARA DE ESA MANERA SE APLIQUE EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y QUE EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SE PRESENTE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE”**, realizada por la egresada JULY RAQUEL CHAMBA CABRERA, fue dirigida, orientada y revisada en todos sus aportes y cumple con los requisitos establecidos por la normativa pertinente, previo a la obtención del título de Abogada, se autoriza su presentación para la sustentación en público ante el Tribunal de Grado que sea designado.

Loja, Abril 2016.


Dr. Leandro Peña Merino, Mg. Sc

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **July Raquel Chamba Cabrera**; 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.

Autor: July Raquel Chamba Cabrera

Firma:-----



Cédula: 190060054-3

Fecha: Loja, Abril de 2016

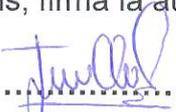
CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, July Raquel Chamba Cabrera, declaro ser el autora de la Tesis titulada: **“QUE EN EL SISTEMA ORAL LABORAL, EXISTA SOLO LA AUDIENCIA DEFINITIVA, PARA DE ESA MANERA SE APLIQUE EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y QUE EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SE PRESENTE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE”** Como requisito para optar al Grado de: ABOGADO: 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, 05 de Abril del dos mil dieciséis, firma la autora.

FIRMA:.....

AUTOR: July Raquel Chamba Cabrera.

CÉDULA: 1900600543

DIRECCIÓN: Tebaida Baja, Pío Jaramillo s/n

CORREO ELECTRÓNICO: raquelita5566@hotmail.com

TELÉFONO CELULAR: 0982831284

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Leandro Peña Merino.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL:

Dra. Leonor Rojas	PRESIDNETE
Dr. Máximo Armijos	VOCAL
Dr. Galo Bastidas	VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, lleno de mucho esfuerzo y dedicación, respeto, comprensión y apoyo, va dedicado a mi familia quienes durante todo este proceso de aprendizaje, me alentaron con sus sabios consejos para continuar y culminar con mis estudios.

July Raquel Chamba Cabrera

AGRADECIMIENTO

Al término del presente trabajo de investigación, dejo constancia de mi eterno agradecimiento a todas y cada una de las Autoridades y personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja, y en especial del Área Jurídica, Social y Administrativa, quienes con paciencia y sabiduría supieron entregar su aporte y conocimiento que me ayudan a alcanzar la meta propuesta.

Igualmente, un agradecimiento especial al Dr. Leandro Penal Merino, Mg. Sc, Director del presente trabajo de Tesis; quien desinteresadamente supo entregar su tiempo, conocimiento y experiencias necesarias para el feliz término de la presente investigación.

July Raquel Chamba Cabrera

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO

2. RESUMEN

2.1. Abstract

3. INTRODUCCIÓN

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Sistema Oral Laboral. Generalidades

4.1.2. Demanda

4.1.3. Intervinientes

4.1.3.1. Trabajador

4.1.3.2. Empleador

4.1.4. Contestación a la demanda

4.1.5. Audiencia

4.1.6. Prueba

4.1.7. Principio de economía procesal

4.1.8. Inmediación

4.1.9. Inconvenientes en las audiencias

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Sistema oral laboral

4.2.2. Etapas del proceso laboral

4.2.2. Las audiencias en el proceso laboral

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Principios constitucionales del sistema oral laboral.

4.3.2. El sistema oral en Código del Trabajo

4.3.3. Del enjuiciamiento civil y las personas que intervienen

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Perú

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos

5.2. Materiales

5.3. Procedimientos y técnicas

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

6.2. Resultados de las entrevistas

6.3. Estudio de casos

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

12. ÍNDICE

1. TÍTULO

QUE EN EL SISTEMA ORAL LABORAL, EXISTA SOLO LA AUDIENCIA DEFINITIVA, PARA DE ESA MANERA SE APLIQUE EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y QUE EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SE PRESENTE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE

2. RESUMEN

En el proceso laboral, debemos destacar que el proceso oral, se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la inmediación. Por lo tanto, al proceso oral, muy bien debemos denominarlo proceso por audiencias. Esta nueva conceptualización implica un cambio frente al tradicional proceso escrito, porque la sede del juzgado deja de ser un lugar de simple presentación de escritos para transformarse en el sitio adecuado para la realización del proceso, en forma viva, activa y dialéctica, con la presencia de las partes y del juzgador.

El proceso oral no se desarrolla en forma aislada y lejana, donde su resultado solo interesa al accionante y al demandado; es una obra que se realiza en común donde todos contribuyen a su elaboración. Aquí cambia la visión del proceso: en el juicio escrito, la visión es parcial y muy particular; en el juicio oral es universal y solidario. Los involucrados en el proceso desde la audiencia preliminar tienen la visión total sobre su objeto y su posible resultado.

Por lo expuesto mi persona considera que dentro del proceso oral de carácter laboral, solo exista una audiencia, que es la audiencia única, 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.

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 gastos (economía de gastos y de tiempo). Esta la finalidad suprema en todo proceso, y, para alcanzarla, se lo debe, organizar así: “ se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento del 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 estas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten.

Cuando me refiero al gasto mínimo me refiero a todo tipo de gasto: de dinero, de tiempo, de actividad humana.

El principio de economía se manifiesta en la economía de tiempo, por lo que supone el problema de la rapidez del procedimiento.

Como manifestaba que dentro el proceso oral laboral, exista solo la audiencia única, y también que en la demanda y la contestación de la demanda se presenten las respectivas pruebas que el profesional del derecho les

considere pertinente. Problema que es de carácter socio jurídico, porque tanto la sociedad que en este caso es el sector productivo tanto empleadores como trabajadores, necesitan que los procesos sean resueltos de una manera rápida, para cumplir con sus obligaciones, y no demorarse como en el actualidad sucede en los respectivos juzgados de trabajo, porque no se aplica los principios procesales en este caso el principio de economía procesal.

Si al existir una sola audiencia en el proceso laboral, el abogado por ser manejador de las respectivas leyes, doctrinas y jurisprudencia y tener la obligación de ejercer una defensa técnica tiene que empaparse del asunto que va litigar exponiendo el derecho que le asiste expuesto ante el Juez competente en este caso laboral.

2.1. Abstract

In the work process, we should note that the oral process is carried through hearings and occurs in the form primordial immediacy. At both, the oral process, we call it good hearing process. This new concept involves a change to the traditional writing process, because the seat of the court no longer simply a place of written submissions to become the right place for the realization of the process, in a live, active and dialectical, in the presence of the parties and the judge.

The oral process does not develop in isolation and far, where the result only of interest to the plaintiff and the defendant, is a work that is done in common which all contribute to its development. This changes the view of the process: in the written judgment, vision is partial and very particular, in the trial is universal joint. The Involved in the process from the preliminary hearing have vision over your object and its possible outcome.

It exposed me think that within the oral proceedings related to employment, there is only a single hearing is the final hearing , to apply the principle of judicial economy, this is based on sound principles of economics and wants the process to develop and function as a " rational machine " with maximum performance and save energy, time and money, so that the process meets his ultimate end : give every citizen the justice it deserves.

Under the inspiration of economic theory, the jurists have structured this principle, to obtain, at the end of a trial and throughout the administration of justice, optimal results with minimal costs (cost-saving and time). The ultimate purpose of any process, and to achieve it, it must be, well organized, "evidence is sought , this condition is referred to achieving better and strong belief of the judge, if a judgment is obtained, as uncluttered as possible, to the articulation of a court system and capable resources to meet the most stringent technical requirements, whether to resolve an incident notification, these cover the greatest number of possible contingencies , and so on all and any order of the complexes procedural presented to us.

When I refer to minimum spending I mean all kinds of spending: money, time, human activity.

The principle of economy is manifested in the "Economy of time , so that means the problem of the speed of the process, economics of money, the problem of the cheapness of justice , and labor economics the problem of simplicity.

As stated that within the oral process work, there is only the final hearing, and also that the demand and response to the petition submitted evidence that the respective legal professional deems them appropriate. Problem is legal socio because both society which in this case is the productive sector employers and workers, processes need to be resolved quickly, to meet their obligations, and

not delayed as in the present case in the respective labor courts, and legal why not apply the procedural principles in this case the principle of judicial economy.

Speaking of legal professional if to be a single hearing in the labor process, the lawyer for being manager of the respective laws, doctrines, and jurisprudence, have to soak up the issue that will litigate against his opponent, and his judge, as is the competent judge in this case labor.

3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica, aborda un tema importante dentro de la realidad laboral, de un estudio crítico, doctrinario y jurídico del sistema oral laboral y su relación con las etapas del procedimiento laboral.

La constitución de la República del Ecuador, garantiza que la sustanciación de los procesos se llevará cabo entre otros, por el principio de concentración, y en que las normas procesales consagrarán los principios de celeridad y economía procesal, situación que no se ve reflejada en el ámbito laboral, donde el proceso se lleva a cabo a través de dos audiencias, siendo un proceso, donde se puede resolver por intermedio de una sola, por el hecho que se van implementando en otros como de alimentos en la niñez y adolescencia, o acciones de garantías jurisdiccionales, la falta de este proceso en lo laboral, por garantizar el derecho de los trabajadores, afectan la economía de las partes y a la solución del conflicto laboral.

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.

El propósito de este trabajo es que la administración de justicia garantice el cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal, con lo cual

permita una atención adecuada y eficiente en los procesos por conflictos laborales, con el fin de garantizar el derecho irrenunciable del trabajador.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la Revisión de Literatura se analiza lo siguiente: Un Marco Conceptual, sobre: Sistema oral laboral, demanda, contestación a la demanda, audiencia única, prueba, principio de economía procesal, intermediación, inconvenientes jurídicos; Marco Doctrinario: Sistema oral laboral, etapas del proceso laboral, las audiencias en el proceso laboral; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y Código Orgánico General de Procesos.

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos, técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, se exponen los resultados de la investigación de campo con la aplicación de encuestas. Luego se realizó la discusión con la verificación de objetivos, contrastación de hipótesis, criterios jurídicos, doctrinarios y de opinión que sustenta la propuesta de reforma. Para terminar con las conclusiones la audiencia única que debe existir en el proceso laboral, señalado en el Código del Trabajo.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1. Sistema Oral Laboral. Generalidades

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.”*¹

La oralidad es el nuevo procedimiento de administración de justicia, en la cual el trámite se lleva a cabo exponiendo los casos ante el Juez de la materia, lo cual van a indicarse en persona el caso a resolverse, para con ello garantizar la eficacia y eficiencia en la administración de justicia. 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

¹ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

ir creando una cultura de conciliación judicial, simplificación, inmediatez, celeridad y propender de esa manera a la erradicación de la adicción a la incidentalidad que tiene todavía muchos practicantes en nuestro país como instrumento favorito para ocultar su mediocridad y carencia de argumentos.

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”*².

El Sistema Oral Laboral es un proceso que su intervención es la exposición en forma hablada, donde se da a conocer las pretensiones de las partes, existiendo una disminución de diligencia y por ende la celeridad del proceso, siendo de vital importancia para el descongestionamiento de la administración de justicia, sistema que se está aplicando en forma progresiva para todos los casos que se ventilen en la función judicial.

El Sistema Oral Laboral para Andrés Páez expresa que *“Hay que señalar nuevamente que al sistema oral no se lo debe entender como: Exclusión de la escritura del proceso. En escritura como medio perfeccionado que es para expresar el pensamiento y para conservar durablemente la expresión, no*

² CABANELLAS, Guillermo: DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12^a, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

*puede dejar de tener en el proceso el lugar que tiene en toda relación de la vida*³.

Aquí hallamos otra expresión del carácter tutelar del derecho del trabajo, puesto que ampara al trabajador iletrado o a aquél que no ha podido contar con el auxilio de un Abogado para redactar su demanda, hecho que de todas maneras debe ser subsanado a través de la Defensoría Pública puesto que es fundamental para el trabajador el poder ampararse en los conocimientos de un profesional del derecho para enrumbar apropiadamente su demanda.

A modo ilustrativo, VÉSCOVI plantea que el proceso por audiencias comprende *“una fase de proposición escrita, una o dos audiencias orales (prueba y debate; a veces, inclusive la sentencia dictada al final de la última) y luego los recursos de apelación o casación, también escritos”*⁴.

Las audiencias por proceso oral son rápidas, que no tiene la característica de exponer la defensa y todo el trámite por escritos, lo que conllevaría en llamarse procesos por audiencias.

Un procedimiento laboral oral tendrá como antecedente un problema que, como lo señalamos anteriormente, puede tener como precedente, ilustrativamente, un despido intempestivo al trabajador o el perjuicio al

³ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 60

⁴ MARÍN BOSCÁN, Francisco Javier: EL PROCESO ORAL LABORAL EN VENEZUELA Y LA INFLUENCIA DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL MODELO PARA IBEROAMÉRICA, p. 2

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.

4.1.2. 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”*⁵

La demanda es el primer acto con que inicia el proceso, conteniendo en ella la pretensión del actor, de lo que quiere lograr como la obtención de una obligación o el reconocimiento de un derecho, acción con que se va a trabar la litis y todo lo que comprende lo que en el proceso se resolverá.

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,*

⁵ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: NOCIONES GENERALES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

*positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este el órgano del Estado para que actúe tal voluntad*⁶

La demanda como primer acto de la pretensión del actor, es el escrito por el cual se desenvuelve en el proceso, siendo esta una acción que se presenta ante el Juez de la unidad jurisdiccional por el inconveniente que las partes no pueden resolver, que a través de Juez decida en derecho y de acuerdo a las pruebas vertidas por las partes, a favor o en contra mediante sentencia dictada por el Juez o Jueza de la causa.

4.1.3. Intervinientes, Trabajador y patrono

4.1.3.1. Trabajador

Guillermo Cabanellas da el siguiente concepto sobre trabajador: *“Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no”*⁷

El trabajador es la persona natural quien ejerce el trabajo y a cambio de ella recibe una remuneración. Pero el trabajador se designa a la persona que

⁶ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: NOCIONES GENERALES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

⁷ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina 2000.

realiza algún tipo de actividad física, para su propio beneficio y por ello no recibe remuneración, sino que es una labor independiente a la que se ejerce bajo la dependencia de otra persona.

Cristina Sánchez-Rodas Navarro nos da la siguiente definición de trabajador:

“Incluso en casos límite se ha aceptado que la consideración de trabajador se extienda a quien pueda probar que, aun no habiendo encontrado empleo, se busca éste y se tiene la posibilidad efectiva de encontrarlo. A su vez, desde la perspectiva de la protección social, se considera trabajador a cuantos se hallan inmersos en los diferentes sistemas nacionales de Seguridad Social, incluso si no ostentan en el presente un empleo pero tienen opciones de ocupar un puesto laboral”⁸

Dentro de la relación laboral se considera trabajador a la persona que bajo dependencia de otra realiza una labor o trabajo, y a cambio de ello recibe un salario o remuneración en dinero o especies, el cual se encuentra sujetos a obligaciones y derecho en función a los garantizados por la Constitución e instrumentos internacionales. El trabajador siempre o en la mayoría de las veces, en un conflicto individual de trabajo, es la persona que presenta la acción como actor del juicio individual de trabajo, siendo la persona a quien el empleador debe de cumplir con las obligaciones que le corresponden en función a los derechos reconocidos.

⁸ SÁNCHEZ, Cristina, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid España, 2002.

4.1.3.2. Empleador

Julio Armando Grisolia, manifiesta: *“El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”*⁹.

Empleador es la persona que bajo su dominio otra realiza las labores, en su negocio o empresa y a cambio de ello paga una remuneración de acuerdo al convenio de las partes, al pacto colectivo, a la ley o la costumbre

Según Ruy Díaz: *“Empleador es aquella persona que da empleo. Puede ser una o más personas físicas o una persona jurídica, que solicite y contrate a uno o más trabajadores para que pongan a su disposición su fuerza de trabajo”*¹⁰.

El empleador es conocido como la persona que da trabajo a otras, siendo ésta una persona natural o jurídica, que con otra se contrae una obligación y una relación laboral, el cual se sujetan a derechos, deberes y atribuciones que cumplir, siendo los trabajadores quienes prestan su fuerza de trabajo. El empleador en la mayor veces es el demandado, de quien se exige el cumplimiento de derechos y obligaciones en una relación laboral.

⁹ GRISOLIA, Julio Armando, DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Editorial Depalma, Buenos Aires Argentina 2001.

¹⁰ DIAZ, Ruy, DICCIONARIO JURIDICO, Editorial Conejo, Buenos Aires Argentina, 2005.

4.1.4. Contestación a la demanda

En relación a la aceptación a trámite Hernando Devis Echandía indica que *“Si la demanda reúne los requisitos generales y especiales que determina la ley, el Juez debe admitirla y ordenar su traslado al demandado cuando se trate de juicio contencioso. El traslado consiste en poner en conocimiento del demandado la demanda y el auto que la admitió, y dejar a su disposición el expediente, por el término que la ley señale, con el fin que lo retire o lo estudie en la secretaría del juzgado, según el caso.”*¹¹

La contestación de la demanda es el acto con la que el demandado se presenta en el proceso con las excepciones que cree asistido en relación a la demanda, que el actor ha planteado y que se trata la litis, la que debe reunir ciertos requisitos que señala la ley, y especiales con que el Juez ordena que se trate en el juicio. Con la contestación a la demanda el demandado admitirá o rechazará las pretensiones del actor, lo cual garantiza el derecho a la defensa y puedan presentar las acciones con que se cree asistido.

4.1.5. Audiencia

Dentro del proceso laboral, existen dos audiencias la preliminar y la definitiva. Mabel Goldstein indica que audiencia es el *“Trámite judicial o administrativo*

¹¹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando: NOCIONES GENERALES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 575

*consistente en ofrecer a una persona interesada en el asunto la posibilidad de alegar lo que tenga por conveniente en defensa de su derecho*¹²

La Audiencia tiene como propósito presentarse ante el juzgado y en presencia de la otra parte a presentar las alegaciones que se cree asistido o la de llegar a un acuerdo de las acciones que se ha iniciado en el proceso, por parte del actor va a ratificar en sus pretensiones, y que se lleven a cabo las pruebas que cree necesario, de parte del demandado a contestar la demanda y seguir con su defensa. La Audiencia Definitiva es única en el cual se resuelve la contestación de la demanda, la conciliación, la presentación de pruebas, las alegaciones en derecho y la debida resolución del Juez. En la audiencia el Juez llama a las partes a una conciliación, a la presentación de pruebas, alegaciones, y la resolución en la misma diligencia. Tiene como fin llevar a cabo todas las diligencias en una sola, esto permite, en primer lugar la celeridad de los proceso, y por otra la conciliación como parte fundamental de resolver el conflicto por acuerdo entre las partes.

4.1.6. Prueba

Para Mabel Goldstein prueba es *“La actividad desarrollada por las partes, a fin de lograr la convicción del Juez respecto de los hechos controvertidos.”*¹³

¹² GOLDSTEIN, Mabel: DICCIONARIO JURÍDICO CONSULTOR MAGNO, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 81

¹³ IBIDEM, p. 463

Las pruebas son las actividades con que las partes tanto actor como demandado presentan para fundamentar su pretensión o la defensa a sus derechos, para con ellas y de acuerdo a la legalidad de las misma el Juez resuelva mediante criterios de convicción y sana crítica y adjuntado a los derechos y procesos que determine la ley, su sentencia.

La Prueba, 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.”*¹⁴

Las Pruebas son hechos que se presentan para justificar una acción que se ha presentado o la defensa contra la cual se pretende alcanzar la obtención de una obligación o el reconocimiento de un derecho. Las Pruebas son parte importante de un proceso judicial, que en todas donde su jurisdicción es contenciosa debe permitirse las Pruebas, por parte de actor como del demandado, para con ello el Juez de acuerdo a su convicción determine o resuelva mediante sentencia.

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*

¹⁴ ESPINOSA M., Galo: LA MÁS PRÁCTICA ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Instituto de Informática Básica, Quito – Ecuador, 1987, p. 594

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.”¹⁵

Las pruebas son actividades a través de sus medios: oral, escrito o documental, con que la ley permite para ser solicitado y presentado en juicio como diligencia para comprobar lo que se demanda en un proceso, o la defensa del demandado como acción a su derecho. Estas pruebas deben ser presentadas en el momento oportuno como lo considera la ley, para con ello llegar a su legalidad. En este caso quien solicite debe fundamentar su defensa, no es viable que se soliciten sin tener como presentarlas, pues quien alegue en derecho tiene la obligación de presentarlas. Dentro del proceso laboral, las pruebas son solicitadas en la audiencia preliminar, para dentro de la audiencia definitiva evacuarlas y presentarlas y realizar el debate correspondiente que en derecho le corresponde en ejercicio de su acción o defensa.

4.1.7. Principio de 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

¹⁵ VELASCO DÁVILA, Jaime: LA ORALIDAD EN EL JUICIO LABORAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 25

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 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”*¹⁶

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 relación al tiempo, lo que supone el problema de la rapidez del procedimiento, economía de dinero y economía de trabajo, es el problema de la sencillez. Este es un ahorro en la actividad judicial con la intervención de quienes administran justicia y sus colaboradores y un ahorro económico al Estado.

¹⁶ MASCAREÑAS, Carlos: NUEVA ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

4.1.8. Inmediación

Andrés Páez manifiesta que *“Las implicaciones de este principio son trascendentales puesto que abarcan las actuaciones del Juez en su involucramiento en la causa, tanto en lo relativo a su interacción con los litigantes cuanto a su misma cercanía física en las actuaciones procesales, con el fin de asegurarse el más exacto conocimiento del supuesto litigioso. Empero la inmediación requiere de una participación directa no solamente del juzgador sino de todos los involucrados en el caso: partes procesales, defensores, testigos, peritos, intérpretes, etc., lo cual contribuye a que las partes conserven una relación directa con el desarrollo del caso y el juzgamiento se funde en suficientes elementos de juicio.”*¹⁷

La inmediación es la intervención del juez de que los sujetos procesales resuelvan sus controversias sin que se siga el proceso, una persona conciliadora que pone fin a sus diferencias, como es en el ámbito laboral, por los conflictos de las relaciones de trabajo que se suscitan entre empleadores y trabajadores. Lo que interesa al Estado es que las partes resuelvan sus avenencias, y por ello utiliza a las autoridades judiciales no solo para llevar a cabo el proceso, sino como persona intermediaria en la solución de conflictos que se presentan entre las partes.

¹⁷ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 32

El Juez debe adoptar a este principio como una de sus herramientas fundamentales puesto que la oralidad funciona en la medida de que los principios procesales fundamentales se apliquen, entre ellos la inmediación que permite al Juez un auténtico involucramiento y no tan sólo una aproximación ya que esta última es propia más bien de aquellos procesos en los que el Juez es un mero espectador como el caso del vetusto procedimiento verbal sumario.

Ese involucramiento implica que el Juez se adentra en la esencia de la litis, averigua sus raíces o motivaciones, repara en los hechos sometidos a su juzgamiento por los contendientes, examina las normas jurídicas invocadas y las contrasta con los hechos propuestos, determina los efectos probatorios de las piezas procesales, dimensiona las actuaciones de las partes y con ello va formándose progresivamente un criterio del hecho controvertido cuyas conclusiones finales se verán reflejadas en la sentencia.

Concomitantemente con lo anterior, recojo el criterio del laboralista colombiano Hugo Bedoya quien sostiene que una *“valoración acertada de la prueba, implica que el Juez debió haberla presenciada j para ello debe haber una interacción entre el Juez y las partes procesales y, el Juez y la prueba, pues es él quien debe practicar personalmente las mismas y por último un contacto directo entre él y el objeto del pleito”*¹⁸.

¹⁸ BEDOYA, Hugo: LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL, editorial Iyer, Bogotá – Colombia, 2008, p. 234

Por su parte, los litigantes deben reparar en las connotaciones procesales y jurídicas de los hechos propuestos por su contraparte, observar la actuación del juzgador y prever medidas ante posibles escenarios considerando primeramente a los más previsibles pero sin descartar otros que puedan desencadenarse. Es decir, estamos ante un principio que resulta medular para los intervinientes en el pleito judicial y determinante para el objetivo supremo del juicio que es alcanzar justicia.

Manuel Sánchez Zuraty indica que con la inmediación *“Las audiencias serán realizadas íntegramente ante el Juez, quien deberá presidirlas sin derecho a delegación de dicha facultad, salvo excepciones”*¹⁹

Con la inmediación se busca que el Juez profundice en el conocimiento del caso, por un lado. Es decir, evita que su visión sea superficial, como ocurría con el trámite escrito, en el cual sólo podía percibir lo que las fojas decían. Jamás atendía a esa otra información, valiosísima de por sí, que no puede consignarse en un expediente; esa sensación que produce estar frente a las partes, al trabajador y empleador, discutiendo la violación o no de un derecho fundamental. Parecería inicuo, pero también es importante que el juzgador oiga y vea al actor y demandado, a sus defensores, a los testigos y, hasta al público que asiste a la audiencia, para así determinar reacciones, gestos que le pueden ayudar a entender la veracidad de los hechos.

¹⁹ SÁNCHEZ ZURATY, Manuel: DICCIONARIO BÁSICO DE DERECHO, Tomo I, tercera edición, Quito – Ecuador, 2000, p. 314

Por otra parte, es de igual manera un objetivo de la inmediación que las partes sientan que el Estado, por medio del Juez, está presente resolviendo el conflicto suscitado entre ellas. La queja de la lejanía de la autoridad y todas las consecuencias que comporta, como la superficialidad del análisis y ese sentido de poca importancia, es superada con la percepción que genera este principio.

La oralidad, pues, siempre ha tenido que luchar con el sistema escrito, secreto de sí, ajeno a los interesados y en manos de seres extraños, sumidos en la distancia del poder. En donde, el pingüe contacto entre las partes y el sistema se daba por un intermediario, no siempre del todo altruista y ético: el abogado. Otro ser especial, dotado de autoridad que defendía al pobre individuo. El cuadro se complicaba tristemente cuando añadíamos al funcionario judicial que debía tramitar la causa, que pasaba, cual paradoja, a volverse el hombre más omnipotente y temido del sistema. A quien se debía recurrir, y con quien no se podía disentir. La inmediación persigue eso: eliminar a todos esos intermediarios entre el sujeto procesal y el Juez, de tal forma que éste se forme un criterio más apegado a la verdad fáctica.

4.1.9. Inconvenientes en las audiencias

Manuel Ossorio deparó que jurídico es *“Que atañe al Derecho o se ajusta a él. De ahí que se diga que una acción es jurídica cuando es ejercitado con arreglo a Derecho; pues, en caso contrario, la acción no podría prosperar,*

*porque se reputaría antijurídica. Ese vocablo tiene numerosas aplicaciones, derivadas del Derecho Romano, según el cual era día jurídico aquel en que se podía administrar justicia, como convento jurídico era el tribunal compuesto de varios jueces”.*²⁰

El inconveniente jurídico es un hecho que surge por así estar determinado en la ley, en la cual no se ajusta a los principios generales del proceso, como es el caso del juicio de trabajo donde existen dos audiencias, preliminar y definitiva, que por su vigencia, y sumado al cúmulo de procesos afecta a la celeridad procesal y dentro de los derechos de las personas, debe resolverse en la brevedad por estar inmiscuidos la vulneración de derechos de los sujetos y en lo principal de los trabajadores.

Dr. Galo Espinosa Merino habla que inconveniente es “*Molesto, incómodo, perjudicial. Incongruente o disconforme. Impedimento u obstáculo. Perjuicio, daño*”.²¹

El inconveniente se refiere a la incomodidad que se presentan, en un juicio el inconveniente es la acción innecesaria, que permitan desarrollar adecuadamente el proceso, siendo aquel un obstáculo, como es el caso que se cumplan las garantías del sistema procesal como puede ser que se coarte

²⁰ OSSORIO, Manuel: DICCIONARIO DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES, Editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p.524

²¹ ESPINOSA M., Galo: LA MAS PRACTICA ENCICLOPEDIA JURÍDICA, Volumen II, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1987, p.382

la intermediación entre las partes, o su proceso conlleva al alague del proceso lo que vicia el principio de celeridad procesal.

Guillermo Cabanellas dice que jurídico es "*Concerniente al Derecho. Ajustado a él. Legal. Se decía jurídica de la acción intentada con arreglo a derecho. Jurídicos eran los antiguos prefectos de Italia. Jurídico se decía del día hábil para administrar justicia. Es característica esta voz para designar diversos cuerpos asesores en materia legal y judicial*".²²

La decisión de llevar el proceso a dos audiencias como señala la legislación laboral actual, en una controversia que se suscitan entre empleadores y trabajadores, es necesario la existencia de una sola audiencia, como es el caso de los juicios de alimentos, que ello permite la celeridad, siendo innecesaria la presencia de dos audiencias, porque el fin de la audiencia preliminar es la contestación de la demanda, la conciliación y la presentación de pruebas, hechos que se pueden presentar en la existencia de una sola audiencia, lo que determina la celeridad y economía de procesal, el primero garantiza la rapidez del proceso y el segundo gastos innecesarios al Estado en la resolución de un conflicto jurídico.

²² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL, Editorial Heliasta, Buenos Aires-Argentina 2000, p. 220

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Principios del Sistema Oral Laboral

En el proceso Oral Laboral se tomarán en cuenta algunos principios, de los cuales es necesario analizarlos cada uno para demostrar que existe un proceso que tiene incidencia en estos casos: la celeridad, el debido proceso, la tutela jurídica, la economía procesal, eficacia y otros.

Andrés Páez expresa que “Este principio se relaciona con la eficiencia de la administración de justicia la cual está obligada a actuar de manera que se satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa. Cuando esto ocurre, el ciudadano seguramente ya ha agotado una etapa anterior de búsqueda de toda forma de soluciones a su conflicto y acudir a la administración de justicia viene a ser un último recurso. En tales circunstancias, aquello entraña un desgaste psicológico, un esfuerzo material y una razonable expectativa de alcanzar una solución a su pleito. Por lo tanto, estamos ante un escenario de conflicto para el ciudadano que tiene más connotaciones de las aparentes.”²³

En tal virtud, la obligación de la administración de justicia es atender con puntualidad las demandas del ciudadano que estima que su conflicto debe ser

²³ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 35

evacuado a través de la intervención de los jueces considerando que no pudo hacerlo de otra manera.

Esto es lo que ha provocado que se le otorgue una singular importancia a la celeridad al punto de tener un rango constitucional como aparece del texto del artículo 169 de la Constitución vigente por lo que tiene un rol medular en los procesos de todo tipo, siendo en materia laboral de especial trascendencia puesto que el trabajador que busca el auxilio de la justicia lo hace esencialmente por cobrar acreencias económicas con las cuales subsisten él y su familia.

En tal virtud, es fundamental que en los juicios de trabajo la celeridad sea entendida como un principio que al aplicarse se convierte en una herramienta de enorme eficacia para el juzgador quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador. Aquí se combina este principio con el de concentración que al evitar diligencias innecesarias, impedir acciones dilatorias, forzar un orden procedimental, etc., se suma al de celeridad para satisfacer la expectativa del ciudadano en la brevedad que sea posible y sin que en ningún caso aquello entrañe el sacrificar la calidad y el contenido de las actuaciones del Juez y de las partes ni vulnerar las etapas que la ley de la materia describe con claridad y cuyo cumplimiento no puede omitirse de ninguna manera.

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.”*²⁴

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 circunstancias 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.

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*

²⁴ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 36

significa que deba o pueda convertirse en tutor del trabajador, ya que no es él a quien le corresponde tutelar sino al legislador”²⁵

Se trata de un principio de medular importancia en el derecho del trabajo, puesto que persigue el propósito de corregir la desigualdad que conlleva un proceso judicial de naturaleza laboral, en la cual se trata por igual al acto y demandado, como lo es el trabajador con el empleador y viceversa para debatir sus indiferencias y resolver su conflicto laboral

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.”²⁶*

Una de las materias de garantizar la celeridad de los procesos por parte de los legisladores consideraron establecer dos audiencias para el juzgamiento de la sanción de los juicios laborales, pero esto no garantiza la celeridad y economía procesal siendo necesario, sumado al cúmulo de acciones que en los juicios laborales se lleve a cabo mediante una sola audiencia, que el trámite correspondiente de hacer viable las garantías del debido proceso, que deben tomarse en cuenta en el proceso.

²⁵ ACOSTA, Diana: PRINCIPIOS Y PECULIARIDADES FUNDAMENTALES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 2008, p. 132

²⁶ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 39

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.”*²⁷

En el Sistema Oral el proceso cambia en relación al escrito al modo de incluir que el proceso se lleve a cabo en sustentación ante el Juez y a los sujetos procesales las pretensiones del actor o la defensa del demandado, trámite que permite la celeridad del proceso, porque se exponen en presencia las pretensiones procesales, es por ello que si el Sistema Oral en los juicios de trabajo es innecesario y trae inconvenientes jurídicos de celeridad y economía procesal, la presencia de dos audiencias, por lo que el proceso debe ser tramitado en una sola, para garantizar los principios antes mencionados.

4.2.2. Etapas del proceso laboral

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*

²⁷ VELASCO DÁVILA, Jaime: LA ORALIDAD EN EL JUICIO LABORAL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

*conjunto de la sociedad, hecho que explica la dimensión social del derecho del trabajo.*²⁸

Dentro del proceso laboral, e trámite se resuelve en primer lugar a través del Sistema Oral, donde prevalece la oralidad de las actuaciones judiciales, por ser un requisito y derecho primordial del sistema procesal, que garantiza la Constitución. Esto se ve plasmado en el juicio laboral, que con ello el Juez llama a las partes en primer lugar a una conciliación y si no lo llegaren se sigue con el trámite, contestados la demanda, la reconvencción su lo hubiere, y la presentación de pruebas para ser presentadas y evacuadas en la audiencia definitiva.

La audiencia definitiva es el acto procesal donde se resuelve el asunto principal del juicio laboral, en la cual se evacúan las pruebas, y se presentan la defensa de las partes, dando la oportunidad a la defensa a través de sus intervenciones. El Juez en mérito de lo actuado resuelve en derecho y en l principal a la convicción que llegare de las pruebas actuadas en el proceso, situación que debe acatarse por las partes, cuando aquella sentencia ha sido ejecutoriada. Por lo expuesto en el proceso, la estructura del juicio laboral es la presentación de la demanda, la audiencia preliminar, la audiencia definitiva, la sentencia y el recurso de apelación.

²⁸ PÁEZ, Andrés: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 43

4.2.3. Las audiencias en el proceso laboral

La oralidad de las audiencias es muy importante en el proceso laboral, y por ello Jorge Zavala Egas expresa que: *“La publicidad referida a las partes, aunque encuentre también cobertura en esta normativa constitucional, debe entenderse más bien como una manifestación del principio de audiencia, ya que para éstas la virtualidad del principio no radica sólo en conocer las actuaciones procesales, sino en poder actuar y defenderse. Por eso el derecho que tienen las partes personadas a intervenir en las actuaciones judiciales es tan solo una manifestación del derecho de defensa del justiciable”*²⁹.

Las audiencias en el proceso laboral deben garantizar la inmediatez de las partes, y permitir que los procesos se lleva a cabo en el menor tiempo posible, lo que en el proceso no radica que el juez resuelva mediante un sistema de audiencias, sino que en un número reducido, garantizar al trabajador, como persona vulnerable frente al empleador, el respeto a su dignidad y una vida decorosa, que al existir conflictos laborales por la relación laboral, necesita el trabajador, los medios adecuados para su subsistencia, las cuales no pueden esperar en honor al tiempo. El proceso en una sola audiencia permite, en garantía a la celeridad y economía procesal, que el proceso se ventile en una forma que el Juez tenga la certeza de los hechos en presencia de los sujetos procesales, y resuelva en virtud a lo actuado, para con ello garantizar otros

²⁹ ZAVALA EGAS, Jorge: DERECHO CONSTITUCIONAL, NEOCONSTITUCIONALISMO Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA, Edilexa S.A. Editores, Guayaquil – Ecuador, 2010, p. 335

principios del sistema procesal como es la eficacia, eficiencia, en la administración de justicia.

Existe un criterio que es de importancia mencionar, como el que da José Chiovenda quien señala que *“Exclusivamente oral sólo puede ser un proceso primitivo; cuando los pleitos y los medios de prueba son sencillos, simples y no se admiten las impugnaciones o apelaciones y los medios de reproducción de la palabra son difíciles. En los pleitos de una civilización más avanzada la escritura tiene siempre su parte. Todo proceso moderno es por lo tanto mixto; y será oral o escrito, según la importancia que en él se de a la oralidad y a la escritura, y sobretodo según el modo de verificar la oralidad”*³⁰

El proceso en el juicio laboral es primordial que se ventile en una sola audiencia, porque el objeto de la audiencia preliminar de conciliar, contestar la demanda, formular pruebas y determinar el objeto del juicio también se lo puede hacer a través de una audiencia única, porque la enunciación de las pruebas puede ser tomado en cuenta por ejemplo en el juicio de alimentos, en la presentación de la demanda, o que se aplica antes de llegarse a cabo la audiencia única, y en esta audiencia se puede a más de solicitar las pruebas, receptar la confesión judicial declaración de testigos, repreguntas a los testigos y presentación de los alegatos en derecho. y de ello el Juez pueda resolver en mérito de lo actuado y de acuerdo a su convicción, y reglas de sana crítica que le permitan dar su resolución.

³⁰ CHIOVENDA, José: PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Tomo II, Tercera Edición, Italia, Ediciones REUX S.A., Madrid – España, 1925, p. 124

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Principios constitucionales del sistema oral laboral.

El Art. 3 de la Constitución de la República del Ecuador señala: “*Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes*”³¹

La Constitución garantiza una igualdad de derechos sin discriminación, y las autoridades tanto administrativas como judiciales deben permitir a las personas el efectivo derecho garantizados en la misma norma constitucional.

Con el efectivo goce de los derechos que señala el Art. 3 numeral 1 de la Constitución, el asambleísta debe adecuar la producción de normas formal y materialmente, a los derechos de las personas y a la dignidad de estas. La administración pública que es responsabilidad del Ejecutivo, debe coordinar sus acciones para hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos. Los jueces sólo pueden actuar en base a su potestad jurisdiccional con sujeción a la Constitución, a los Instrumentos Internacionales y a la Ley, lo que implica su vinculación a los derechos fundamentales en forma prioritaria.

³¹ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2016, Art. 3 núm. 1

El Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización 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.”*³²

El Estado no solo garantiza el trabajo de las personas y que éstos deben establecerse de acuerdo a sus principios, sino que en todo ámbito de protección como procesal deben las normas, cumplir entre otros derechos, la dignidad y una vida decorosa. Si existe un conflicto laboral, y se lleva a cabo un proceso ante la autoridad jurisdiccional, el Estado debe garantizar la celeridad y economía procesal para no afectar la economía del trabajador y la de su familia, porque al vivir de un sueldo o remuneración y verse en conflicto con su empleador, hasta que consiga una trabajo digno debe la ley garantizar que se paguen sus obligaciones y derechos, porque aquellos no pueden esperar, y la justicia debe ser ágil, por ser el trabajador vulnerable en sus derechos frente al empleador.

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*

³² CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2016, Art. 169

del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.”³³.

Los conflictos que se presentan entre las partes, la Constitución garantiza que se acuda ante los órganos jurisdiccionales, para que administren justicia a través de un sistema procesal en la cual tiene como principios que deben regir las normas que el proceso sea simplificado, en sentido aplicable en forma sencilla pero en derecho; uniformidad, que los derechos sean tramitados de forma igual en la mayoría y que no existan procesos independientes en casos particulares; eficacia, que su actividad permita la resolución de conflictos; intermediación, que se llama a las partes a una conciliación, antes de proseguir con el trámite; celeridad que permite la agilidad de los procesos, economía procesal el ahorro económico que permite con lo demás principios alcanzar un justicia sin gastos innecesarios, al poco tiempo que debe darse en caso judicial.

El Art. 75 de la Constitución de la República del Ecuador, señala “*Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de intermediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley*”³⁴

³³ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2016, Art. 169

³⁴ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2016, Art. 75

Uno de los principios fundamentales de las personas que han presentado un proceso judicial y a quienes han sido demandados o se sigue una acción de cualquier naturaleza debe garantizarse una tutela efectiva, capaz que los derechos señalados en las norma sean aplicados y no sean vulnerados, lo cual deben aplicarse en las normas secundarias en sujeción a las señaladas en la Constitución.

El Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador señala “*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.*”³⁵

La decisión de llevar el proceso a dos audiencias como señala la legislación laboral, en una controversia que se suscitan entre empleadores y trabajadores, en la cual la legislación debe estar acorde a la norma constitucional, en función que las leyes deben ser previas, claras, públicas y aplicables a las autoridades competentes, esto es necesario la existencia de una sola audiencia, ello permite la celeridad, siendo innecesaria la presencia de dos audiencias, porque el fin de la audiencia preliminar es la contestación de la demanda, la conciliación y la presentación de pruebas, hechos que se pueden presentar en la existencia de una sola audiencia, lo que determina la celeridad y economía de procesal, el primero garantiza la rapidez del proceso

³⁵ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2016, Art. 82

y el segundo gastos innecesarios al Estado en la resolución de un conflicto jurídico.

La consecuencia más importante de la constitucionalización de esta garantía es que tienen eficacia directa sobre todos los poderes públicos como lo señala el Art. 426 de la Constitución de la República del Ecuador, que indica: *“Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.”*³⁶

Los legisladores que crear, regulan o modifican una ley, están en la obligación de aplicar las normas constitucionales como las previstas en los instrumentos internacionales de derecho humanos, no puede el legislador reconocer una remuneración justa, determinar las obligaciones que le correspondan como trabajador y las recibidas por el empleador, si se deja de lado el proceso laboral, sin tomar en cuenta la celeridad y economía procesal, y que por el tiempo que señala la ley, es inoficiosa la aplicación de las audiencias del proceso laboral, lo cual hace inviable las garantías de los trabajadores a recibir una remuneración justa en respeto a su dignidad y vida decorosa, si existe una desigualdad de condiciones entre las partes.

³⁶ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2011, Art. 426

4.3.2. EL sistema oral en el 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.”*³⁷

Los conflictos laborales, se sujetan a las normas constitucionales y las señaladas en el Código del Trabajo, siendo la norma donde determina que los conflictos por las relaciones labores deben llevarse a cabo ante un juez del trabajo, las cuales se sujetan al trámite a ellos establecidos, y en lo laboral se lleva a cabo por dos audiencias, la preliminar y la de juzgamento.

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”*³⁸

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

³⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573

³⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, 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, contados desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados. En caso de 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.”³⁹

³⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 576

La audiencia preliminar es inoficiosa en el proceso laboral, por ir en contra de la celeridad y economía procesal como principios del sistema procesal, y que al existir un conflicto laboral, el trabajador a ser vulnerable en sus derechos, se ve afectado respeto a su dignidad y a una vida decorosa, que lo posee como persona, en los procesos por conflictos laborales, deben de resolverse en una sola audiencia, en garantía al respeto de los derechos del trabajador frente al empleador, y que bien se pueden llevar a cabo las diligencias de la primera audiencia con la definitiva en una misma audiencia.

La audiencia preliminar y de conciliación es una diligencia que muy bien se debe llevar en una sola con la de juzgamiento, lo característico es la contestación a la demanda, la conciliación y la formulación de pruebas, diligencias que deberías las dos primeras llevarse a cabo en una audiencia única, y la formulación de pruebas puedan enunciarse durante el tiempo que transcurra para la dicha audiencia, esto a través de la concentración y permite la celeridad y economía en el sistema procesal.

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 inmediatez. 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 referencial 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 reformativa 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 reformativa con lo que consta en el cuarto inciso del Art. 585 que señala: *“Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción de su contra”*⁴⁰.

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.

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*

⁴⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 585

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.”⁴¹

Esta disposición 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

⁴¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 577

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 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 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 ajustar un complejo 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 cumpliera

con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.”⁴²

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. 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

⁴² CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 581

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.*⁴³

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 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

⁴³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 582

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. Del enjuiciamiento civil y las personas que intervienen

El Art. 32 del Código de Procedimiento Civil indica que "*Actor es el que propone una demanda, y demandado, aquél contra quien se la intenta.*"⁴⁴

Actor, es la personas que presenta una demanda contra otra persona en reclamación de un derecho. Es el titular del derecho, quien presenta una demanda con el objeto de hacer valer sus derechos, demandante, actor, querellante, litigante, en definitiva, para determinar una legitimación de la personaría y la capacidad de actuar en su derecho.

⁴⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2015, Art. 32

El Art. 57 del Código de Procedimiento Civil expresa que “*JUICIO, es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.*”⁴⁵

El Juez sustanciará la causa según la cuantía fijada por el actor. Para fijar la cuantía de la demanda, se tomarán en cuenta los intereses líquidos del capital, los que estuvieren pactados en el documento con que se proponga la demanda, y los frutos que se hubieren liquidado antes de proponerla.

El Art. 64 del Código de Procedimiento Civil, señala cuales son los actos preparatorios: “*Todo juicio principia por demanda; pero podrán preceder a ésta los siguientes actos preparatorios:*

1o.- Confesión judicial;

2o.- Exhibición de la cosa que haya de ser objeto de la acción;

3o.- Exhibición y reconocimiento de documentos;

4o.- Información sumaria o de nudo hecho, en los juicios de posesión efectiva, apertura de testamentos y en los demás expresamente determinados por Ley; y,

*5o.- Inspección judicial.”*⁴⁶

Esta disposición señala que todo juicio inicia con la demanda, pero podrán proceder a ésta los cinco actos preparatorios, por considerar los casos en los que imperativamente deben tramitarse diligencias preparatorias, como

⁴⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 57

⁴⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 64

incidente o fundamento de un proceso principal. Las diligencias previas, son por su naturaleza no devolutivas, porque deben ser resueltas por el mismo órgano de la jurisdicción, esto es, por el Juez de lo civil; y los efectos procesales, son a la tramitación, y no a la acción lo que no acontece con las diligencias que revisten el carácter de perjudiciales o de presupuestos procesales, porque mientras no se las practiquen no puede incoarse el procedimiento civil; y algunas de estas deben ser resueltas por otro órgano diferente a la jurisdicción civil.

El Art. 67 del Código de Procedimiento Civil, indica los requisitos de la demanda, en los siguientes:

- “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.”⁴⁷*

⁴⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, Legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2015, Art. 67

El numeral de la designación del Juez ante quien se interpone, se refiere al competente según el asunto que se trate, por ejemplo en el caso de un juicio ejecutivo se propondrá ante el Juez de lo Civil.

El numeral dos se refiere a los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado; que viene a ser la identificación de cuál es la personas demandada y las generales de ley del actor, de vital importancia para proceder a demandar.

El numeral tercero se refiere a los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión, tiene especial importancia, corresponde a la fundamentación misma de la reclamación, esto es el señalamiento de los hechos o antecedentes, de lo que se deriva el derecho en el que fundamenta el actor su demanda. En el juicio ejecutivo se aplica con más precisión esta tesis, ya que para iniciar esta acción es necesario acompañar a la demanda el título que reúna las condiciones de ejecutivo. En los fundamentos de derecho, se cumplen con la cita, como en la demanda del o de los artículos que sean aplicables al caso.

El numeral cuatro tiene que ver con la cosa, cantidad o hecho que se exige, también es relevante, impone la necesidad de señalar claramente lo que se pide, es decir, delimita el verdadero objeto del proceso. En este numeral se observa que; cuando se exige una cosa debe entenderse que se pide una declaración sobre el derecho que tiene el accionante; cuando se exige una cantidad se pretende la condena a una prestación y cuando se trata de un

hecho se supone que se exige la constitución de un derecho, la declaración de una relación jurídica o un estado civil.

El numeral cinco de la determinación de la cuantía, se refiere al valor del objeto que reclamamos y para ello se debe tomar en cuenta los intereses del capital, si se trata de un crédito o el valor de la cosa y cuando verse sobre derechos de valor indeterminado, la cuantía será también indeterminada.

El numeral seis es la especificación del trámite que debe darse a la causa, es decir debe señalarse correctamente el trámite que corresponde a la demanda. Soy del parecer que si el actor no lo hace correctamente, debería corregir el Juez;

El séptimo numeral es la designación del lugar donde debe citarse al demandado y donde debe notificarse al actor;

El último numeral se refiere a los demás requisitos que la ley exija para cada caso, se refieren a las exigencias que para la procedencia de algunos juicios constan en otras disposiciones legales.

Potestad Jurisdiccional es el poder jurídico atribuido con exclusividad a determinados órganos del Estado, para que, en actividad eminente aplicativa del derecho objetivo, juzguen y hagan ejecutar lo juzgado; o, lo que es lo mismo, resuelvan el litigio con sujeción a las normas positivas, definiendo

unilateral e imperativamente situaciones jurídicas subjetivas en un caso concreto. Jurisdicción es sinónimo de potestad jurisdiccional o de imperium, investidura que corresponde a sus únicos titulares que no son otros que los órganos del Estado a quienes la Constitución denomina órganos de la Función Judicial. Aclarando que esa pluralidad de órganos que la ejercen, configura un verdadero Poder Judicial en cuanto se tornan como sujetos del poder público investidos de la potestad de imperio.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Perú

El Art. 48 de la Ley Nro. 29497 que regula la Nueva Ley procesal del Trabajo del Perú sobre el procedimiento abreviado manifiesta: “*Traslado y citación a audiencia única.- Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:*

- a) La admisión de la demanda;*
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y*
- c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.”⁴⁸*

⁴⁸ LEY NO. 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Perú, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION++Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Esta disposición como procedimiento abreviado permite que el proceso se lleve a cabo en una sola audiencia, que no supe al procedimiento ordinario que señala la misma ley, siempre y cuando el juez ha verificado los requisitos de la demanda, en la cual admite su resolución, instala al demandado para que conteste en 10 días hábiles, y ordenará la citación de las partes a audiencia única, con un plazo de veinte a treinta días hábiles contados a partir de la calificación de la demanda. Esta norma permite la concentración de los procesos en una sola audiencia, la cual reduce los tiempos, y ello garantiza la celeridad de los procesos, muy diferente a la legislación ecuatoriana donde al existir un procedimiento ordinario, no lleva a cabo el proceso abreviado como lo legisla Perú, que tomando en cuenta los tiempos para la celebración y solución de conflicto, la legislación peruana se lleva cabo en el menor tiempo posible, por ejemplo se establece un plazo hábil de veinte a treinta días para llevar a cabo la audiencia única a partir de la calificación de la demanda, en el Ecuador, la audiencia preliminar se lleva a cabo veinte días desde la calificación a la demanda y en esta se llama a la de juzgamiento veinte días más, lo cual son tiempos reducidos en la legislación peruana en relación a la ecuatoriana.

El 49 de la Ley Nro. 29497 que regula la Nueva Ley procesal del Trabajo del Perú, expresa: *“Audiencia única.- La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de*

posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.”⁴⁹

La audiencia única del proceso laboral, se lleva a cabo con la misma validez de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario, lo que le está dando validez y la forma como se lleva a cabo es la misma sincronía del proceso ordinario, con la diferencia que en la audiencia preliminar no debe contestar la demanda sino en el tiempo que concede la ley de diez días, y se llama a cabo la audiencia en el término de treinta días, con el fin que se

⁴⁹ LEY NO. 29497 NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, Perú, <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

practique la evacuación de un informe pericial, y pueda ser presentada en el proceso. En la legislación ecuatoriana, el proceso ordinario se lleva a cabo en dos audiencias, sin que exista la posibilidad que en una sola se resuelva el proceso de un conflicto laboral, que en la audiencia preliminar se da contestación a la demanda, se llama a conciliación y se presentan las pruebas para ser evacuadas en la audiencia definitiva, hechos similares pero con alternativas de solución entre Ecuador y Perú.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Métodos.

Para la realización de esta investigación se utilizó el método estadístico, comparativo y científico que nos permite la comprobación de las hipótesis planteadas y nos conduce al descubrimiento de la realidad objetiva en torno al problema estudiado así como al planteamiento seguro y efectivo de alternativas de solución al mismo. A este método concurrió el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, se hizo partiendo desde la generalidad hasta su particularidad. Para ellos es necesario destacar la importancia del método histórico comparando la ubicación en el contexto del problema abordado. La metodología del trabajo implica el método estadístico, que con el estudio de casos se describe la violación del principio de economía procesal al existir en el proceso laboral la audiencia preliminar y la audiencia definitiva.

Con el método comparativo de nuestra legislación con cuerpos legales de otros países, permitirá observar y medir las garantías los procesos de acciones judiciales en materia laboral. Para una mejor explicación utilicé el método analítico que permitió escudriñar y abordar el objeto de estudio y su relación con otros, así como el método sintético en lo que al análisis e interpretación de los resultados se refiere.

5.2. Materiales.

El cumplimiento con los objetivos, tanto general como específicos, y el desarrollo de la presente investigación, empecé con 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 dan la pauta para la elaboración, entre los cuales analizaré la Constitución de la República del Ecuador, El Código del Trabajo, y otros cuerpos legales, así como obras que hacen y tienen relación con la presente investigación.

5.3. Procedimientos y técnicas.

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilicé la técnica de la encuesta, la misma que la realicé a 30 personas dirigidas a: abogados en libre ejercicio profesional. Lo cual 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 y reforma al Código del Trabajo en sentido que se establezca la audiencia única en el proceso para garantizar la celeridad e inmediación. Con lo cual aspiro a obtener satisfactoriamente el cumplimiento del presente trabajo de investigación.

6. RESULTADOS

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

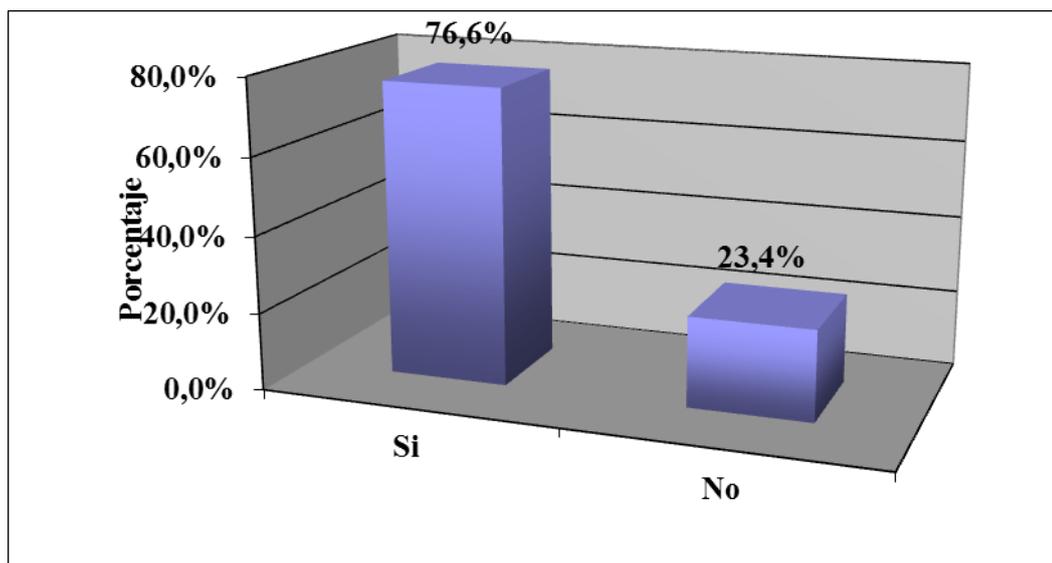
PRIMERA PREGUNTA ¿Está usted de acuerdo que en el Sistema Oral, para la aplicación en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores?

CUADRO N° 1

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: July Chamba Cabrera

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 en el Sistema Oral, para la aplicación en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores, porque esto permite hacer vigente el principio de celeridad procesal. En cambio siete que corresponde el 23.4% manifestaron que no están de acuerdo que en el Sistema Oral, para la aplicación en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores, porque para cada caso los procesos son diferentes y en el caso laboral, está bien que sustancie el proceso en dos audiencias

ANÁLISIS

En el Sistema Oral, establecido en el Código del Trabajo, es necesario que se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores, porque lo que se trata es la protección de los derechos del trabajador, por ser vulnerables frente al empleador, se necesita agilidad en los procesos judiciales, y la acción no deben retardar la administración de justicia, pues se hace innecesario que en lo laboral se lleve a cabo en dos audiencias, lo cual retarda la administración de justicia y el congestionamiento de los procesos.

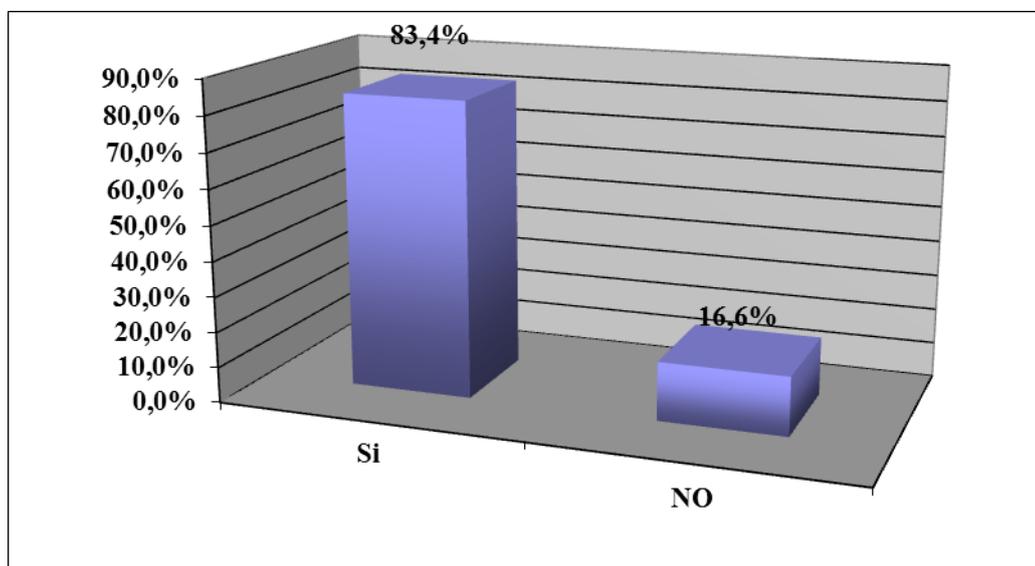
SEGUNDA PREGUNTA: ¿Considera usted pertinente que en el Sistema Oral Laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal?

CUADRO N° 2

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: July Chamba Cabrera

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, porque en lo laboral de acuerdo a la práctica profesional se hace necesario armar la defensa y requiere la sustanciación de dos audiencias. 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, porque al existir descongestionamiento de los procesos judiciales, hay un ahorro en tiempo y en economía por parte de administración de justicia.

ANÁLISIS

La constitución de la República del Ecuador, garantiza el Sistema Oral de los procesos, pero éstos también se encuentran sujetos a otras normas procesales como es la economía procesal, con lo cual el Estado busca una solución rápida en los conflictos jurídicos, así proponemos la audiencia única en los juicios laborales, por el hecho que la existencia de dos audiencias, conlleva a un gasto innecesario en la solución de conflictos laborales, y a la vez permita la celeridad procesal en estos casos, en la acción judicial debe resolverse los conflictos en la brevedad posible, para con ello queden satisfechos los sujetos procesales.

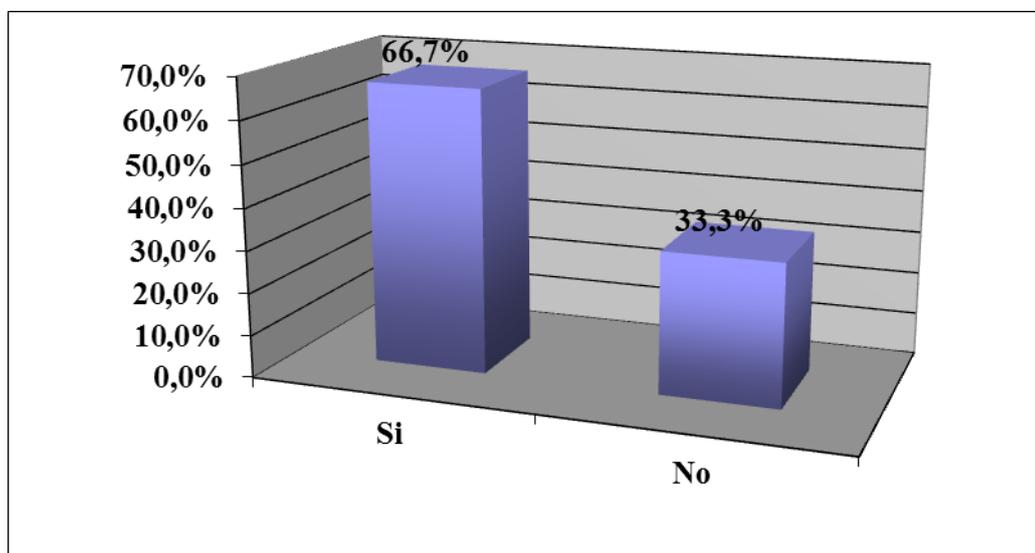
TERCERA INTERROGANTE: ¿Considera adecuado que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas deben ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda?

CUADRO N° 3

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: July Chamba Cabrera

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, porque se necesita armar la defensa de cada una de las partes. 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, porque se da la oportunidad que de inmediato presenten pruebas para ser requeridas en la audiencia única de juzgamiento.

ANÁLISIS.

La presencia de una sola audiencia en el juicio laboral, pueden llevarse a cabo la conciliación, contestación a la demanda, formulación de pruebas, las determinación del objeto del juicio, como también la sustanciación de las pruebas, y la facultad del Juez de dar una resolución a los hechos vertidos y en derecho a lo determinado en la Ley. Actualmente con la audiencia preliminar es innecesario que se presenten en ella las pruebas, porque es el punto fundamental que debe ser resuelto en la audiencia definitiva, que muy bien puede sustanciarse en una sola audiencia, y evitar con ello retraso en la administración de justicia.

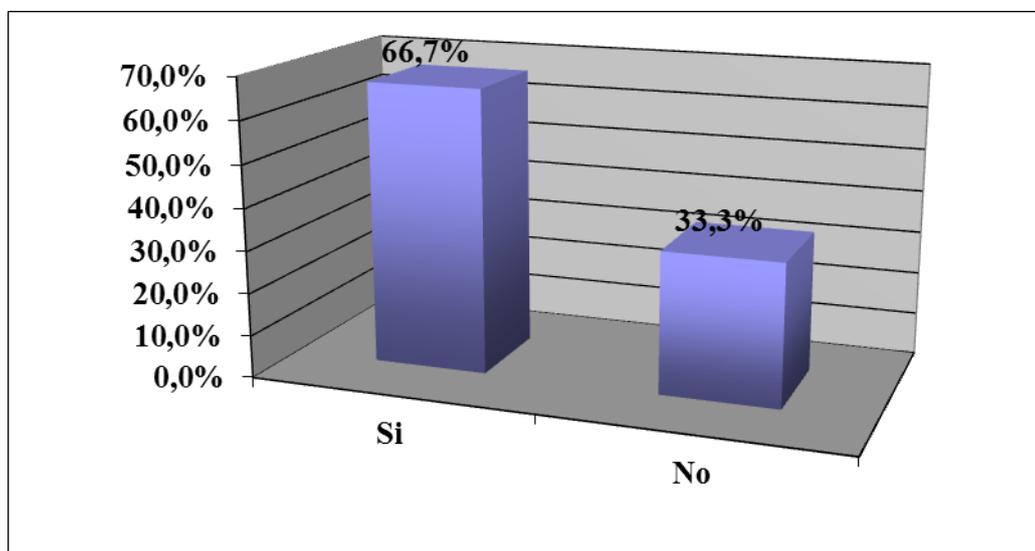
CUARTA INTERROGANTE: ¿Estima usted que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en el trámite, la agilidad procesal es ineficiente?

CUADRO N° 4

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: July Chamba Cabrera

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, porque en lo laboral la audiencia preliminar permite formular la defensa y presentar las pruebas para ser presentadas en la audiencia definitiva. 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, porque se presentan las pruebas que bien pueden ser presentadas en la demanda y contestación de la demanda

ANÁLISIS

La decisión de llevar el proceso a dos audiencias como señala la legislación laboral, en una controversia que se suscitan entre empleadores y trabajadores, es necesario la existencia de una sola audiencia, como es el caso de los juicios de alimentos, que ello permite la celeridad, siendo innecesaria la presencia de dos audiencias, porque el fin de la audiencia preliminar es la contestación de la demanda, la conciliación y la presentación de pruebas, hechos que se pueden presentar en la existencia de una sola audiencia, lo que determina la celeridad y economía de procesal, el primero garantiza la rapidez del proceso y el segundo gastos innecesarios al Estado en la resolución de un conflicto jurídico.

QUINTA INTERROGANTE: ¿Conoce usted que exista legislaciones en donde los conflictos laborales se aplique mediante audiencia única?

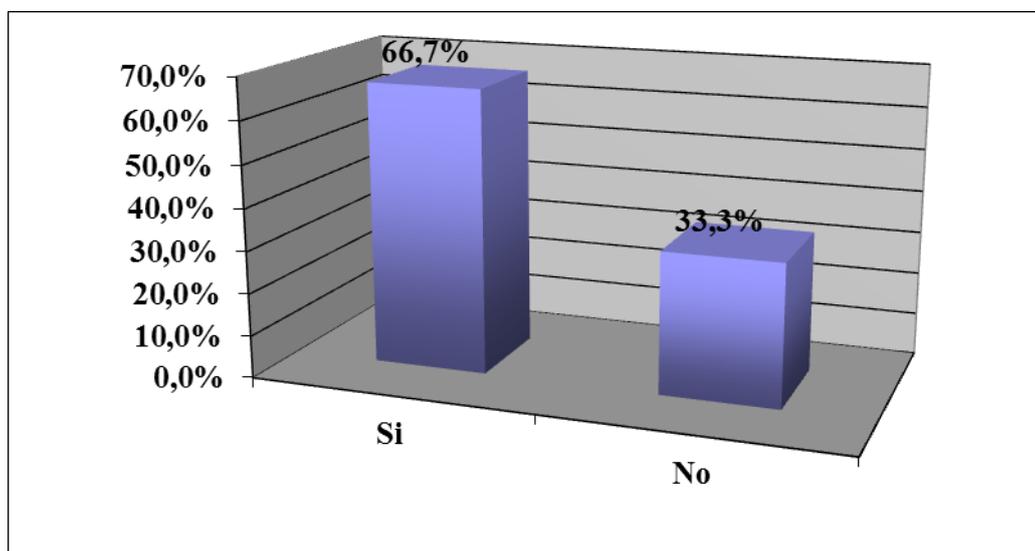
CUADRO N° 5

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional

Autora: July Chamba Cabrera

GRÁFICO N° 5



INTERPRETACIÓN

En cuanto a esta interrogante diez personas que corresponde el 33.3% indicaron no estar de acuerdo que existe legislaciones en donde los conflictos laborales se aplique mediante audiencia única. Pero veinte encuestados que equivale el 66.7% señalaron que si existe legislaciones en donde los conflictos laborales se aplique mediante audiencia única

ANÁLISIS

Se considera que sí existen legislaciones en donde los conflictos laborales se aplique mediante audiencia única, pues de acuerdo al avance del sistema procesal y con prevalencia a principios de celeridad que son considerados universales, las diferentes legislaciones del mundo están cambiando el sistema de administrar justicia, lo que un Estado no le conviene la acumulación de procesos, por lo cual busca los medio rápidos como lo es la celeridad y ésta se cumplen con la concentración de los procesos para así hacer cumplir con la oralidad procesal, y a la vez permitir la simplificación uniformidad, eficacia, inmediación y economía procesal en la sustentación de los procesos.

.

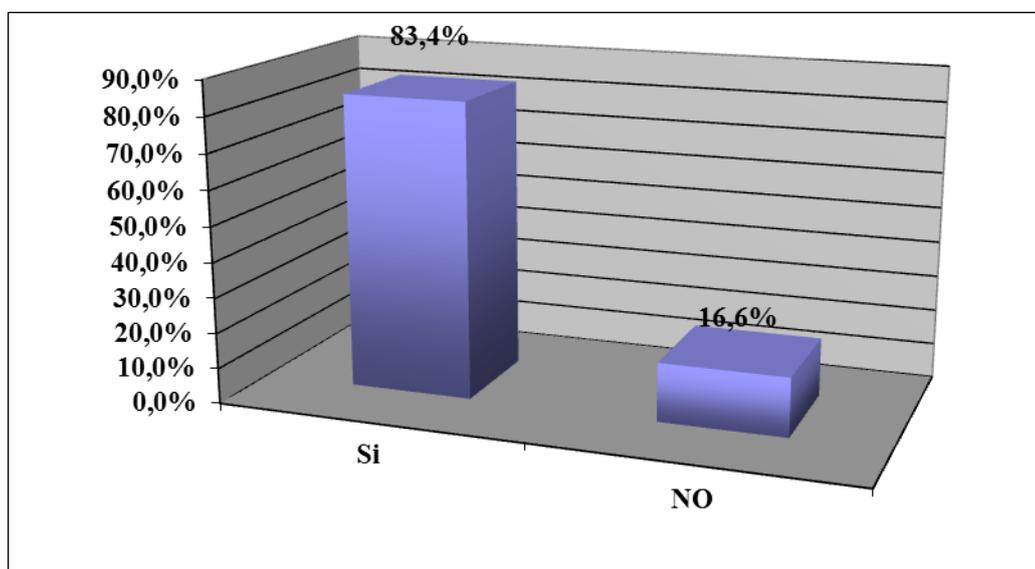
SEXTA INTERROGANTE: ¿Cree usted que debe reformarse el Código del Trabajo estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores?

CUADRO N° 6

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

UNIVERSO: Abogados en libre ejercicio profesional
Autora: July Chamba Cabrera

GRÁFICO N° 6



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, porque en lo laboral se requiere la presencia de dos audiencias. 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, y con ello garantizar la celeridad y economía procesal en materia laboral.

ANÁLISIS:

De los resultados de la encuesta considero adecuado que debe reformarse el Código del Trabajo estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores, por el hecho de garantizar los demás principios del sistema procesal como la celeridad, eficacia, eficiencia y economía procesal. La presencia de dos audiencias conlleva un retardo en la administración de justicia y una forma de dilatar el proceso, por las artimañas que pueden utilizar los abogados patrocinadores, quedando en desventaja los derechos de los trabajadores frente a los de los empleadores.

6.2. Resultados de las entrevistas

PRIMERA PREGUNTA. ¿Qué opinión tiene usted que el Código del Trabajo, establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores?

R.1. Para ello debe tener un sistema adecuado de justicia capaz que los procesos sean resueltos en vigilancia a las garantías del debido, para ello debe tomarse en consideración en qué momento se solicitarán las pruebas para ser aplicable en la audiencia única

R.2. Es muy difícil su aplicación esto no significa que no se pueda sino que el sistema judicial no está apto para que los procesos laborales se lleven a cabo por una sola audiencia, sino que las dos audiencias se adecúan a nuestro sistema procesal, lo que debe vigilarse en que se cumplan los derechos y principios constitucionales.

R.3. Para beneficio del trabajador es adecuado porque ello permite la celeridad procesal, y porque al existir un conflicto laboral deben buscarse la solución a los problemas porque lo que suscita jurídicamente es el reclamo de un haber laboral y esto por lo general es un beneficio que el trabajador lo requiere en la brevedad posible.

SEGUNDA PREGUNTA. ¿Qué principios consideraría aplicable para poner en vigencia que el sistema oral laboral se rija por una sola audiencia?

R.1. En el sistema de justicia la economía procesal y la celeridad, en el derecho al trabajador el respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas.

R.2. La celeridad, la agilidad, la economía procesal, la eficacia y eficiencia en la administración de justicia

R.3. El sistema oral necesita la aplicación y vigencia que éste se rija por los principios de concentración, contradicción y dispositivo.

TERCERA PREGUNTA. ¿Cómo debería presentarse las pruebas, en el juicio oral laboral a través de la audiencia única?

R.1. Éstas deben presentarse en la demanda con relación al actor, y en la contestación a la demanda con relación al demandado, dando la oportunidad que en la audiencia única seas solicitadas y aplicadas en el acto y seguir con el proceso

R.2. Debe solicitarse de manera técnica, en la presentación de la demanda, y darle la oportunidad de presentar pruebas al demandado hasta antes de la

audiencia, pero de todas maneras deberán ser expresadas verbalmente en el juicio, para que prevalezca la oralidad en el proceso judicial.

R.3. Es de muy difícil solución porque de por medio está la oralidad, y si se solicitan por escrito vulnera este principio, lo que debe ante todo es expresarlas en el juicio, una sola audiencia no debe afectar la concentración y contradicción del proceso laboral.

CUARTA PREGUNTA. ¿Qué propondría como reforma en el Código del Trabajo en la aplicación de audiencia única en el procedimiento oral?

R.1. Lo que tenga que ver a la audiencia única se regule el funcionamiento de la aplicación de las pruebas que se rigen en la audiencia preliminar, y que no queden vacíos en la ley.

R.2. Que en la audiencia única se soliciten las pruebas y se apliquen con vigilancia de la legalidad, y que en la presentación de la demanda se faculte al actor presentar las pruebas.

R.3. Que se regule adecuadamente las pruebas para ser aplicadas en la audiencia única.

6.3. Estudio de casos

Caso No. 1

DATOS GENERALES

Número de proceso: 11131-2013-0176

Judicatura: Sala de Familia, Mujer, Niñez, Adolescencia y Adolescentes
Infractores de la Corte Provincial De Loja

Acción: Haberes e indemnizaciones laborales

Actor: Guerrero Rojas Jorge

Demandado: Santos Molina Santiago y Toledo Pacheco Felipe Geovani

VERSIÓN DE CASO

Jorge Guerrero Rojas, para demandar en trámite oral a la Corporación Favorita C.A. en la persona de su representante legal, Ing. Santiago Santos Molina, Gerente Regional; así como al Administrador de Supermaxi Loja, Ing. Felipe Geovani Toledo Pacheco, el pago de los trece rubros que detalla en su libelo inicial, en los que se incluye las costas procesales. Fijó la cuantía en

USD 71.000,00; y, en lo principal de su pretensión, manifiesta: Que, desde el 01 de junio del año 1991, mediante contrato escrito celebrado en la ciudad de Quito con la empresa privada "Supermercado La favorita C.A. de propiedad de la familia Wright y Asociados", ha prestado sus servicios lícitos y personales, en calidad de seguridad empresarial, de lunes a domingo, tomando en cuenta un día libre por quincena, esto hasta el año 2004, en el horario de 07h30 a 12h30 y de 13h30 a 21h30, siendo más de 12h00 diarias; labores que las realizó en la ciudad de Quito hasta el 25 de abril del año 2005, siendo su remuneración de USD 480,00 dólares americanos. Posteriormente ha sido trasladado a la ciudad de Loja por órdenes de recursos humanos de la empresa para que preste sus servicios en el Supermaxi, con las mismas funciones y horario hasta el 15 de noviembre del año 2011, siendo su última remuneración de USD 894,00. Agrega, que en los últimos años ha venido siendo objeto de hostigamiento laboral por parte del personal administrativo, cita entre ellos, Diego Arroyo, Felipe Toledo, Ximena Gutiérrez, Santiago Santos, Patricia Medina y Marco Alvarado, todo ello por ser un trabajador muy antiguo de la empresa por lo que con fecha 1 de noviembre del presente año, (se refiere al año 2011), ha concurrido a la Gerencia Administrativa, procediendo a conversar con la señora Ximena Gutiérrez, quien cumple las funciones de sub administradora de cajas de la empresa, manifestándole que hiciera conocer a sus patronos con un escrito en el que era su voluntad de dar por terminado el contrato laboral con dicha empresa, puesto que quería acogerse a la jubilación voluntaria; y, por tanto solo prestaría sus servicios hasta el 15 de noviembre del año 2011, indicándole la señora Gutiérrez que

elaboraría de inmediato el escrito para enviar a la Inspectoría del Trabajo para la liquidación correspondiente, documento que lo ha firmado, dándose cuenta posteriormente que se trataba de una renuncia.

RESOLUCIÓN

Que, ha presentado su reclamo laboral ante la Inspectoría Provincial del Trabajo de Loja con la finalidad de llegar a un acuerdo con su empleador sin haberlo conseguido. Por el sorteo legal, correspondió conocer del presente asunto al Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja; cuyo Titular la acepta a trámite correspondiente, disponiendo la citación a las partes accionadas y señala fecha para la realización de la audiencia preliminar. Luego se ha procedido a citar por boleta a los demandados conforme consta a fs. 5 vta., 6 y 18 de los autos. Más adelante se ha llevado a cabo la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, como así lo dispone el Art. 576 del Código del Trabajo, diligencia llevada a cabo el 16 de agosto del 2012, con la comparecencia de la parte accionante acompañado de su abogado defensor y en representación de los demandados el abogado Jaime Paul Polo Guerrero, (fs. 20 a 22 vta.) en la que, los reclamados oponen excepciones. Al no haber acuerdo transaccional alguno que de por terminada la litis, los sujetos procesales anuncian sus pruebas las mismas que han sido proveídas como corresponde. Llegado el momento de cumplir con la audiencia definitiva, ésta se realiza el 19 de diciembre del 2012, a las 08h20, acta de fs. 790 a 793 con la comparecencia

de los justiciables y en la que se recepta la confesión judicial de los contendientes, el juramento deferido del actor y los alegatos de las partes. Agotada la sustanciación el Juez Temporal (e) del Juzgado Primero Provincial del Trabajo de Loja, con fecha 12 de marzo del 2013, a las 12h04, ha pronunciado sentencia, mediante la cual, acepta parcialmente la demanda disponiendo que la parte demandada cancele al actor la suma de USD. 6.866,82 conforme a lo expuesto en el considerando Séptimo de su fallo. De dicha sentencia, los demandados interponen recurso de apelación dentro del término legal; y, concedido el mismo, el proceso ha subido a este nivel jurisdiccional, encontrándose radicada la competencia en esta Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, en razón de la materia Por ser del caso resolver, para hacerlo, se considera: PRIMERO.- La causa se ha tramitado conforme a ley, sin que se advierta la omisión de solemnidades sustanciales que afecten la decisión judicial, por lo que se declara la validez de lo actuado. SEGUNDO.- Es obligación de las partes probar los hechos que han propuesto afirmativamente o que alegan, excepto los que se presumen conforme a ley, atento a lo dispuesto en los Arts. 113 y 114 del Código Procesal Civil, ley Supletoria conforme a lo dispuesto en el Art. 6 del Código del Trabajo. TERCERO.- La existencia de la relación laboral no es materia de discusión, pues, esta ha sido reconocida expresamente por los demandados circunstancia fortalecida con la abundante prueba documental incorporada al proceso y muy en especial con el cheque girado a nombre del accionante constante a fs. 624. CUARTO.- La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre los que se traba la lítés y los incidentes que originados durante

el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes para resolverlos en ella, así lo dispone el Art. 273 del Código de Procedimiento Civil. Cabe señalar que si bien la parte demandada a opuesto excepciones, ninguna de ellas tiene relación con incompetencia del juzgado, por lo que este Tribunal al respecto señala: 4.1.- La jurisdicción, es el poder de administrar justicia, potestad que corresponde a los Magistrados y jueces; y, competencia, la medida dentro de la cual, la potestad de administrar justicia está distribuida por diversas razones entre los Juzgados y Tribunales de la Función Judicial. 4.2.- La relación laboral que ha unido al señor Jorge Guerrero Rojas con “Supermercados la Favorita C.A” inicia el 1ro., de junio de 1991 en la ciudad de Quito, mediante contrato de trabajo a prueba, conforme se puede apreciar a fs. 55 de los autos, documento que es copia del original como así lo certifica la Notaria Segunda del Cantón Quito, contrato que paso luego a ser indefinido, conforme consta de los roles de pago y más constancias procesales. Labores que las desarrolló el accionante en la ciudad de Quito hasta el 25 de abril del 2005 (aproximadamente 14 años), para luego haber sido trasladado a la ciudad de Loja para que siga prestando sus servicios en el Supermaxi sector la Pradera, bajo la dependencia del mismo empleador. 4.3.- Dentro de las cláusulas estipulatorias del contrato de trabajo, las partes convienen en su Clausula Quinta: “Los comparecientes declaran que en lo que no estuviere previsto en este contrato, se remiten a las disposiciones del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes, sometiéndose a la jurisdicción de los jueces de Trabajo de Quito para el caso de controversia” (sic). 4.4. - La parte demandada no se ha excepcionado

respecto a la incompetencia del juzgado, ante ello, es necesario señalar que: El Art. 10 del Código de Procedimiento Civil, estipula: “La prorrogación voluntaria expresa se verifica cuando una persona que no está, por razón de su domicilio sometida a la competencia del juez, se somete a ella expresamente, bien al contestar a la demanda, bien por haberse convenido en el contrato”. Disposición que guarda relación con lo señalado en el Art. 162 del Código Orgánico de la Función Judicial, que dice “Prorrogación de la competencia.- La jueza, juez o tribunal que, en principio, no es naturalmente competente para conocer de un determinado asunto, puede llegar a serlo si para ello las partes convienen expresa o tácitamente en prorrogarle la competencia territorial. Una vez que se le ha prorrogado la competencia, el juzgador excluye a cualquier otro, y no puede eximirse del conocimiento de la causa”. (El interlineado es nuestro). 4.5.- El inciso segundo del Art. 326 de la Constitución de la República, expresamente señala, que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles... inciso tercero: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Disposiciones que guardan relación con los Arts. 4 y 7 del Código Laboral, que expresan: “Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Sera nula toda estipulación en contrario”. “Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores”. 4.6.- El Código Orgánico de la

Función Judicial.- Principio de imparcialidad.- determinado en el Art. 9, señala: que... en todos los procesos a su cargo, las juezas y jueces deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley y los elementos probatorios aportados por las partes”. Bajo estos parámetros y reiterando este Tribunal que la parte accionada no se ha excepcionado respecto a la incompetencia del juzgado y por el contrario se ha sometido a la jurisdicción del juzgado del trabajo de Loja, entra a analizar el fallo recurrido. QUINTO.- El Art. 579 del Código del Trabajo, estipula que, si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término de diez días. La parte demandada en la audiencia preliminar ha señalado estar prestos a cancelar la liquidación que le correspondía al trabajador pero que se ha negado a cobrarlo, y, por ello, incorpora al proceso a fs. 624 el cheque de Produbanco, Cuenta N° 01-00501454-7 girado a nombre de Guerrero Rojas Jorge por el monto de USD 5.909,57, circunstancia que corrobora aun más la aceptación tácita de prorrogación de la competencia. SEXTO.- Con respecto al despido intempestivo que dice el reclamante que se ha configurado; tenemos que, despido intempestivo es un hecho ilegítimo, arbitrario y unilateral venido de parte del empleador, que al

afirmar que la terminación de la relación laboral, se ha suscitado por este hecho, la Jurisprudencia, nos enseña: "... al demandante correspondía demostrar que la relación contractual terminó por voluntad unilateral del empleador; puesto que, siendo este un arbitrio ilegítimo que rompe la estabilidad laboral trae consecuencias jurídicas, familiares, económicas y sociales; es por ello que, el Legislador sanciona y para hacerlo por la punición que conlleva exige que no quede duda alguna de que ese hecho efectivamente ocurrió..." (Jurisprudencia Especializada Laboral Tomo I, Enero Febrero 2004, pág. 9). En la especie, a fs. 1 y 73 de los autos consta la renuncia presentada por el actor al Sr. Santiago Santos, Gerente regional de Supermaxi cuya firma y rubrica ha sido reconocida por éste en la confesión judicial (fs. 791), por tanto no corresponde ningún reconocimiento por este concepto. SEPTIMO.-Justificada la relación laboral entre los contendientes, correspondía a la parte accionada, por el principio de inversión de la carga de la prueba, justificar el haberle cubierto al accionante todos los emolumentos en los términos del Art. 42 del Código Obrero, y como de autos no aparece que se lo haya hecho, resulta procedente el pago de los rubros dispuestos por el Juez A quo en el considerando Séptimo de su fallo, con excepción de los rubros señalados en el considerando Octavo por las razones allí señaladas y que este Tribunal las comparte. Por lo expuesto; y, no siendo necesarias otras consideraciones, la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de Loja, "ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA", desechando el recurso de apelación interpuesto confirma

en su integridad el fallo subido en grado. Y en consecuencia, la empresa “Supermercado la Favorita C. A., por intermedio de sus representantes legales o quien haga sus veces, deberán cancelar al señor Jorge Guerrero Rojas, la suma de USD 6.866,82; que es el resultado del valor determinado en el cheque girado a nombre del actor por la Corporación Favorita C.A., más los rubros mandados a pagar por el señor juez de primer nivel. Notifíquese.-

COMENTARIO

En el presente caso es una apelación de proceso laboral por haberes labores, en la cual la sala en la sentencia desecha el recurso de apelación y determina que se acepte la sentencia de primera instancia. En esta sentencia se expresa la fecha que se ha llamado a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, diligencia llevada a cabo el 16 de agosto del 2012; y, la audiencia definitiva, ésta se realiza el 19 de diciembre del 2012, a las 08h20. Tiempo de las dos audiencias que son cuatro meses

Caso No. 2

DATOS GENERALES

Nro. de proceso: 11352-2010-0370

Judicatura: Juzgado Segundo de Trabajo

Acción: Haberes e indemnizaciones laborales

Juez: Jaramillo Reyes Luis Patricio

Actor: Jaramillo Jiménez Luis Alfredo

Demandado: Dirección Regional de la Procuraduría General del Estado.
Honorable Consejo Provincial de Loja

VERSIÓN DE CASO

LUIS ALFREDO JARAMILLO JIMÉNEZ y en lo fundamental de su pretensión dice: Que ha ingresado a laborar en el Consejo Provincial de Loja, desde el 9 de marzo del 2005, en calidad de ayudante de albañilería, percibiendo como salario \$ 269.00 mensuales, laborando bajo el horario de 08H00 a 17H00 en jornadas de 20 días, en varios frentes de trabajo, especialmente en cantones fronterizos y otros lugares de la provincia. Que durante toda la relación laboral no le han concedido vacaciones, no se le ha cancelado las remuneraciones adicionales, horas extraordinarias, suplementarias, ni los beneficios del Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Institución y el Comité Central Único de Obreros del H. Consejo Provincial de Loja. Que

por ser un trabajador permanente tiene derecho a los beneficios de la contratación colectiva, conforme a la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el R. O. Nro. 412 del 6-IV-1990, que dispone que el contrato colectivo de trabajo, ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió. Que con esos antecedentes, demanda al H. Consejo Provincial de Loja, representado por el Ing. Rubén Bustamante Monteros y Dr. Antonio Mora Serrano, en sus calidades de Prefecto y Procurador Síndico, del H. Consejo Provincial de Loja, en su orden, el pago de las prestaciones laborales que en ocho literales determina en su libelo inicial. Fija la cuantía en diez mil Dólares e indica el trámite oral a darse a su demanda. Además pide que se cuente con el señor Procurador General del Estado, en la persona de su Delegado Regional de Loja y Zamora Chinchipe

RESOLUCIÓN

AUDIENCIA PRELIMINAR En la ciudad de Loja, el día de hoy quince de junio del año dos mil once a las diez horas cuarenta minutos.- Ante el Dr. Adriano Loján Zumba, Juez Segundo del Trabajo de Loja, y con actuación del Secretario Dr. Boris Alejandro Zúñiga Mora, siendo el día y hora señalado para que lleve a efecto la AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACION A LA DEMANDA Y FORMULACION DE PRUEBAS, comparece la Dra. Johana Aguilera, con matrícula profesional Nro. 1164-2008, quien pide se la declare parte por el señor Luis Alfredo Jaramillo

Jiménez, con cargo a legitimizar su intervención en el término que el Juzgado le señale.- Comparece el Dr. Paulo Carrión, quien solicita se lo declare parte por el Ing. Rubén Bustamante, Prefecto de la Provincia de Loja; y Dr. Antonio Mora, Procurador Síndico; con cargo a legitimizar su intervención en el término que el Juzgado le señale.- Acto seguido el señor Juez comienza por declarar parte a la Dra. Johana Aguilera, por el señor Luis Alfredo Jaramillo Jiménez; y, al señor Dr. Paulo Carrión , por el Ing. Rubén Bustamante, Prefecto de la Provincia de Loja; y Dr. Antonio Mora , Procurador Síndico, concediéndoles el término de cinco días para que legitimen su intervención; Comparece el Dr. Renato Aguirre Valdivieso, quien solicita se lo declare parte por el Delegado de la Procuraduría General del Estado Dr. Wilson Espinosa Guajala, a quien se le concede el término de cinco días para que legitime su intervención; por lo que el señor Juez , observando lo dispuesto en el Art. 576 del Código del Trabajo, el señor Juez invoca a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio que de por terminado este litigio, insinuación que no es aceptada por los concurrentes, por lo que dispone prosiga esta diligencia.- Seguidamente se concede la palabra a la parte DEMANDADA, a fin de que de CONTESTACION A LA DEMANDA, por lo que la institución demandada, a través de su abogado defensor dice: Señor Juez a nombre de mi representado, presento por escrito la contestación a la demanda.- Acto seguido el señor Juez dispone se incorpore al proceso el escrito de contestación y copia del mismo sea entregado a la parte actora. Seguidamente se concede la palabra al abogado de la Procuraduría General del Estado, Dr. Renato Aguirre, por los derechos que representa dice. Señor

Juez a nombre de mi representado, presento por escrito la contestación a la demanda.- Acto seguido el señor Juez dispone se incorpore al proceso el escrito de contestación y copia del mismo sea entregado a la parte actora. Seguidamente se concede la palabra a la parte ACTORA, con el OBJETO DE QUE FORMULE SUS PRUEBAS, por lo que la Dra. Johana Aguilera, por los derechos que representa dice: Señor Juez a nombre de mi representado, presento por escrito la formulación de pruebas.- Acto seguido el señor Juez dispone se incorpore al proceso el escrito de formulación de pruebas; y, copia del mismo sea entregado a la parte demandada. DESPACHANDO LAS PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA, se dispone lo siguiente.- UNO.- Téngase por reproducido todo cuanto de autos le sea favorable. DOS.- Téngase en cuenta la impugnación que se hace a la prueba presentada la parte demandada.- TRES.- Remítase los oficios a las autoridades citadas en los numerales 3, 4, 5, 6 y 7 a efecto de que concedan las certificaciones y documentos conforme se solicita en dichos numerales.- CUATRO.- En el término de diez días a partir de la presente fecha la parte actora presente los documentos que hace referencia en la parte final de sus escrito de anunciación de pruebas.- Seguidamente se le concede la palabra a la parte DEMANDADA, con el OBJETO DE QUE FORMULE SUS PRUEBAS, por lo que el Dr. Paulo Carrión, por los derechos que representa dice: Señor Juez a nombre de mi representado, presento por escrito la formulación de pruebas .- Acto seguido el señor Juez dispone se incorpore al proceso el escrito de formulación de pruebas; y, copia del mismo sea entregado a la parte actora. DESPACHANDO LAS PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA, se dispone

lo siguiente.- UNO.- Téngase por reproducido todo cuanto de autos favorezca a la Institución demandada.- DOS.- Téngase por reproducido todo cuanto se solicita e el ordinal segundo.- TRES.- Ofíciase a las autoridades señaladas en los ordinales tercero, cuarto, quinto, y décimo segundo, a efecto de que confiera las certificaciones y demás documentos ahí se solicita.- CUATRO.- Agréguese al proceso y téngase en cuenta lo solicitado en los ordinales sexto , séptimo, octavo, décimo y décimo tercero.- CINCO.- En el día y hora de la audiencia definitiva de prueba en forma personal rinda confesión judicial el señor Luis Alfredo Jaramillo Jiménez , absolviendo el pliego de posiciones que oportunamente deberá formularla Institución demandada por intermedio de defensor.- SEIS.- Niegase lo solicitado en el ordinal décimo primero, en razón de que la referida resolución no violenta derecho constitucional alguno de las partes.- SETE.- Téngase en cuenta la impugnación que se hace a la prueba presentada y que presente la parte actora, por la razón indicada en el ordinal décimo cuarto.- Seguidamente se concede la palabra al abogado de la Procuraduría general del Estado para que formule sus pruebas, por lo que el Dr. Renato Aguirre, por los derechos que representa dice: UNO.- Por ser el Gobierno un Organismo de que tiene su personería jurídica solicitamos que se tome como prueba la prueba presentada por el abogado del Gobierno Provincial.- DESPACHANDO LAS PRUEBAS DE LA PROCURADYURIA GENERAL DEL ESTADO, se dispone lo siguiente.- UNO.- Téngase en cuenta lo expuesto por el abogado de la Procuraduría General del Estado, esto es, que se tenga en cuenta como prueba suficiente lo expuesto por el señor abogado de la Institución demandada.- De conformidad al Art. 580 del Código

del Trabajo, Se convoca a las partes a AUDIENCIA DEFINITIVA DE PRUEBA, para el día DOS DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL ONCE, a las 14H30.- Siendo las once horas, tres minutos se da por concluida la presente diligencia.- Leída que fue el contenido de la presente acta, y quedando notificadas legalmente a las partes, con la copia de la presente acta por encontrarse presentes, éstas se afirman y ratifican en el contenido de la misma y para constancia firman conjuntamente con el señor Juez e infrascrito Secretario que Certifica.- Dr. Adriano Loján Zumba JUEZ SEGUNDO DEL TRABAJO DE LOJA Dra. Johana Aguilera Dr. Paulo Carrión. ABOGADA ABOGADO

AUDIENCIA DEFINITIVA En Loja, el día de hoy dos de diciembre del dos mil once, a las catorce horas treinta minutos ante el Dr. Adriano Loján Zumba, Juez Segundo del Trabajo de Loja, y el Dr. Boris Alejandro Zúñiga Mora, en su calidad de Secretario de dicho Juzgado se constituyen en AUDIENCIA DEFINITIVA PÚBLICA: Comparece el señor Luis Alfredo Jaramillo Jiménez, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1104103526, acompañado de su abogado defensora Dr. Marcelo Leonardo Aguilera Delgado, con matrícula profesional Nro. 11-2011-107, Comparece el Dr. Freddy Barragán, quien solicita se lo declare parte por el señor Ing. Rubén Bustamante Monteros y Dr. Antonio Mora Serrano, PREFECTO PROVINCIAL Y PROCURADOR SÍNDICO del H. CONSEJO PROVINCIAL DE LOJA, con cargo a legitimar su intervención, en el término que el Juzgado le señale.- Comparece el Dr. Renato Aguirre, quien pide se lo declare parte por el Dr. Wilson Espinosa

Guajala, Director Regional de la Procuraduría General del Estado, con cargo a legitimar su intervención en el término que el Juzgado le señale. Acto seguido el señor Juez comienza por declarar parte; al Dr. Freddy Barragán , por los señores Ing. Rubén Bustamante Monteros; y, Dr. Antonio Mora Serrano, y al Dr. Renato Aguirre, por el Dr. Wilson Espinosa Guajala, Director Regional de la Procuraduría General del Estado, a quien se le concede el término de cinco días para que legitimen su intervención. Seguidamente y en aplicación de la disposición contenida en el Art. 581 del Código del Trabajo, se da inicio a dicha diligencia, y al no haber acuerdo transaccional alguno, y por cuanto oportunamente se anunciado prueba, se procede a evacuar la misma, empezando por recibir la confesión judicial del señor Luis Alfredo Jaramillo Jiménez, por haberse solicitado en la audiencia preliminar. LA CONFESIÓN JUDICIAL DEL ACTOR Comparece el actor señor Luis Alfredo Jaramillo Jiménez, portador de la cédula de ciudadanía Nro. 1104103526, con el objeto de rendir su confesión judicial, a quien el señor Juez, procede a recibirle el juramento de ley, en virtud del cual el compareciente ofreció decir la verdad de todo cuanto supiere y fuere interrogado y contestando al pliego de posiciones que en forma oral la institución demandada a través de su abogado defensor dice: A la 1.- Verdad que la entidad provincial ha pagado al actor en forma prorrateada los décimos tercero y cuarto sueldo.- RESPONDE.- No es verdad lo que se me pregunta.- a la 2.- Verdad que el actor ha hecho usos de sus vacaciones durante toda la relación laboral en la entidad provincial.- RESPONDE.- Si de algunos años, más no de todos.- A la 3.- Verdad que la entidad provincial ha pagado al actor la totalidad de las

remuneraciones convenidas en los contrato.- RESPONDE.- No es verdad lo que se me pregunta.- A la 5.- Verdad que el actor no laboró en la entidad provincial los primeros meses del año 2006, me refiero específicamente a enero, febrero y marzo.- RESPONDE.- Es verdad no trabajé esos meses.- a la 6.- Verdad que no es socio del Sindicato de Obreros del Gobierno Provincial de Loja.- RESPONDE.- Que si soy socio.- A la 7.- Indique a partir de qué fecha es socio del Sindicato de Obreros del Gobierno Provincial de Loja.- RESPONDE.- Desde marzo del año 2011. Termina la presente diligencia y leída que le fue al confesante el contenido de la misma, éste se afirma y ratifica en lo dicho y para constancia firma en unidad de acto con el señor Juez e infrascrito Secretario que certifica.- Dr. Adriano Loján Zumba JUEZ SEGUNDO DEL TRABAJO DE LOJA Sr. Luis Jaramillo Jiménez. Abogado. Marcelo Aguilera Delgado ACTORA ABOGADO A continuación se concede la palabra a la parte actora, para que formule su alegato en derecho, por lo que el actor, a través de su abogado defensor, dice: ALEGATO DE LA PARTE ACTORA A nombre de mi defendido digo lo siguiente: Señor Juez presento por escrito el alegato. Acto seguido el señor Juez dispone que se incorpore al proceso y copia del mismo sea entregado a la parte demandada. ALEGATO DE LA PARTE DEMANDADA Seguidamente se concede la palabra al abogado de la institución demandada, para que anuncie su alegato en derecho, por lo que el Dr. Freddy Barragán, por los derechos que representa dice: de la confesión judicial la entidad demandada ha demostrado fehacientemente que el señor Luis Jaramillo actor del presente juicio no ha laborado los tres primeros meses del año 2006. Por otro lado el actor en su

confesión indico que a entidad provincial no le ha cancelado la totalidad de su remuneración convenida en los contrato, cosa que es falsa de la documentación que obra del proceso el Director Financiero de la entidad provincial ha remitido suficiente información con a que I que certifica que la entidad ha pagado las remuneraciones, igual manera se indico que no se le ha cancelado las remuneraciones de los décimos, de diga forma de la documentación que obra del proceso si se le ha pagado, Finalmente a fojas 152 y 153 del proceso consta la certificación emitida por el Gobierno Provincial de Loja, la cual certifica que el actor viene prestando sus servicios a partir del 8 de abril del año 2006 en forma permanente. Con estas consideraciones pido que se rechace la demanda. Seguidamente se concede la palabra al abogado de la Procuraduría general de Estado, para que exponga su alegato en derecho, por lo que el Dr. Renato Aguirre, por los derechos que representa dice. Conforme se ha demostrad con la documentación se ha cancelado al actor todos los valores correspondiente con la amplia documentación que obran del proceso y además en su confesión judicial el actor esta dando información que no es cierta conforme se lo ha demostrado que se le ha pagado todos los haberes. por estas consideraciones solicitamos sea rechazada por improcedente esta demanda. Siendo las catorce horas cincuenta siete minutos, se da por terminada la presente diligencia y leída que les fue a los comparecientes el contenido de la misma, estos se afirman y ratifican en lo dicho y para constancia firma en unidad de acto con el señor Juez y Secretario que certifica. Dr. Adriano Lojan Zumba JUEZ SEGUNDO DEL TRABAJO DE LOJA Sr. Luis Jaramillo Jiménez

Abogado. Marcelo Aguilera Delgado ACTOR ABOGADO Dr. Freddy Barragán
Dr. Renato Aguirre. ABOGADO ABOGADO

COMENTARIO

En el presente proceso se observa que la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, se llevó a cabo el día quince de junio del año dos mil once a las diez horas cuarenta minutos, y la audiencia de juzgamiento el dos de diciembre del dos mil once, lo que le da seis meses para entre las dos audiencias, siendo el proceso muy largo lo que va en contra de la celeridad de proceso, que no depende de la omisión o culpa del juez sino que se debe a la acumulación de acciones que existen en una unidad judicial, lo que retarda la administración de justicia.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de objetivos

OBJETIVO GENERAL.

“Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico del Sistema Oral Laboral y su relación con las etapas del procedimiento laboral”.

El objetivo general se verifica en su totalidad, por cuanto en la revisión de literatura consta el análisis del proceso que se sigue en el juicio oral laboral, en lo principal hay dos audiencias, preliminar y definitiva, para presentar, evacuar las pruebas y someter la discusión a una diligencia con que sirva de fundamento para que el Juez tome una decisión. Lo que se propone es la sustanciación del proceso oral a la reducción de una sola audiencia, con el fin de garantizar la celeridad y economía al sistema procesal.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Realizar un estudio teórico y normativo del derecho comparado y la legislación de otros que practiquen el Sistema Oral Laboral.

El primer objetivo específico se verifica en su totalidad, por cuanto se ha incluido los conceptos fundamentales de la problemática de investigación que

sirve de base y fundamento para aplicar un análisis que en el juicio oral laboral se lleve a cabo a través de una sola audiencia, en sujeción a las normas constitucionales del sistema procesal, entre ellas la celeridad y economía procesal, análisis que ha partido de la Constitución de la República del Ecuador y lo señalado en el Código del Trabajo.

- Análisis de las categorías de las etapas del procedimiento oral laboral.

El segundo objetivo específico se verifica positivamente, por cuanto en la revisión de literatura se analiza las etapas del proceso oral laboral, que son la audiencia preliminar y definitiva, por lo cual en comparación a los resultados de las encuestas, en la primera pregunta consideraron estar de acuerdo que en 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, en la segunda pregunta estimaron pertinente que en el Sistema Oral Laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal

- Proponer reformas al actual Sistema Oral Laboral y la aplicación del principio de economía procesal

El último objeto específico se verifica positivamente, esto se corrobora con la aplicación de la encuesta en la quinta pregunta los encuestados consideraron que debe reformarse el Código del estableciendo la audiencia única en el

procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores.

7.2. Contrastación de hipótesis

- La existencia de dos audiencias en el Sistema Laboral conlleva a que las partes litigantes sean afectadas económicamente y en la solución del problema laboral

La hipótesis planteada se contrasta favorablemente, esto se corrobora con la aplicación de la encuesta en la segunda pregunta estimaron pertinente que en el Sistema Oral Laboral, al existir una sola audiencia, se aplica el principio de economía procesal, en la tercera pregunta los profesionales señalaron que 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, en la cuarta pregunta indicaron que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente.

7.3. Fundamentación jurídica de la propuesta de reforma

A todos nos compete en general, que la práctica logre que el aparato judicial del Estado se ajuste a la realidad y a que se defina o redefina al compás de la evolución social el concepto de justicia, sustentándolo sobre sólidos principios que en nuestro caso, no pueden ser otros que los de una equitativa

distribución de los bienes y el respeto a los derechos del hombre, con particular énfasis a los de aquellos que aún no han logrado acceder al disfrute pleno de los mismos, en el entendido de que dicho respeto cimienta la paz constituyendo el ambiente natural o propicio del desarrollo nacional que por lo común se propugna en nuestro tiempo.

Lo anterior impone profesar el ideal de una recta, autónoma, imparcial e independiente administración de justicia, elemento consustancial a la persistencia del orden jurídico.

Este Ideal requiere de bases morales y materiales. Por las de índole moral, se busca que el juzgador a quien el Estado ha revestido de la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado sea algo más que íntegro, esto es integérrimo: conocedor de la normativa legal; diestro en los pormenores del procedimiento que canaliza la acción procesal por la cual se salvaguarda y restaura el Derecho y la armonía; compenetrado de los principios básicos que se preceptúan en la dogmática constitucional

Del código de trabajo.

Art. 576.- 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 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.

Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes,

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

Art. 581.- 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.

Estos son los artículos que más adelante, tomare en cuenta en la propuesta de reforma que dentro de mi tesis tengo que desarrollarla, dentro del mismo hare constar que en el Sistema Oral Laboral solo exista la audiencia definitiva.

Por lo antes expuesto es necesario tomar conciencia en este problema socio – jurídico procesal que afecta directamente a los intereses tanto del empleador como del trabajador y al desarrollo o crecimiento económico de sus familias.

8. CONCLUSIONES

Al hacer un análisis de la presente investigación y de acuerdo a los resultados de la investigación de campo se ha podido determinar las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El sistema oral es el proceso que se lleva a cabo con la presencia de las partes frente al juez de la causa, exponiendo las pretensiones con la intervención de audiencias en un menor número, es un sistema para el descongestionamiento de los procesos y ello permite la eficacia y eficiencia en la administración de justicia.

SEGUNDA: Para garantizar la celeridad y economía procesal, en el proceso oral laboral debe existir una audiencia única, para a través de ésta permitir el cumplimiento de los derechos del trabajador

TERCERA: De los resultados del trabajo de campo se concluye 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: Los encuestados consideraron que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente.

QUINTA: La aplicación del sistema oral laboral al ser nuevo en la legislación de diferentes países, solo se lleva a cabo en Perú, donde se aplica la audiencia única como procedimiento abreviado, siempre y cuando el juez ha verificado los requisitos de la demanda en la que admite su resolución, la cual reduce los tiempos y garantiza la celeridad de los procesos.

SEXTA: Del estudio de casos se ha podido concluir que los plazos entre la audiencia preliminar con la audiencia definitiva en el juicio oral laboral es un tiempo muy prolongado que afecta la celeridad y economía procesal como un medio para la realización de la justicia.

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

9. RECOMENDACIONES

Frente a las conclusiones que presenté en el numeral anterior y al desarrollo pleno de mi criticidad me permite presentar las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: La Comisión Especializada de la Asamblea Nacional analizar el sistema oral y su aplicación de la audiencia única porque las pretensiones de las partes en ella permite el descongestionamiento de los proceso y la eficacia y eficiencia en la administración de justicia.

SEGUNDA: El Colegio de abogados, sugiera a la Asamblea Nacional para garantizar la celeridad y economía procesal, en el proceso oral laboral debe existir una audiencia única, para a través de ésta permitir el cumplimiento de los derechos del trabajador

TERCERA: Que los abogados patrocinadores en los juicios laborales tomen en cuenta que al existir una sola audiencia en el juicio laboral, las pruebas pueden ser presentadas por el demandado en la contestación de la demanda.

CUARTA: Que el Consejo de la Judicatura regule la eficacia en el proceso laboral, que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en su proceso, la agilidad procesal es ineficiente.

QUINTA: A las Universidades y Escuela de Derecho, impartan charlas y conferencias, a través de especialistas en derecho, que se tome en cuenta la aplicación del sistema oral laboral que se lleva a cabo en Perú, donde se aplica la audiencia única como procedimiento abreviado, siempre y cuando el juez ha verificado los requisitos de la demanda en la que admite su resolución, la cual reduce los tiempos y garantiza la celeridad de los procesos.

SEXTA: A la sociedad reconozca que los conflictos laborales no se solucionan a la brevedad posible por intermedio de dos audiencias por ser un tiempo muy prolongado que afecta la celeridad y economía procesal como un medio para la realización de la justicia.

SÉPTIMA: La Asamblea Nacional reforme el Código del estableciendo la audiencia única en el procedimiento oral, para solucionar los conflictos entre empleadores y trabajadores.

9.1. PROPUESTA DE REFORMA

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:

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

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

Art. 576.- Aceptación a trámite y citación.- 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 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 única.

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.

Art. 2.- Deróguese los artículos 577, 578, 579, 580 del Código del Trabajo.

Art. 3. Refórmese el Art. 581 del Código del Trabajo por el siguiente:

Art. 581.- La audiencia única pública.- La audiencia única será pública precedida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las partes podrán presentar todas las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento diferido y los testigos con indicación de los nombres y apellidos. También presentarán toda 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.

En la audiencia única el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvencción conexas y éste podrá contestarla en esta audiencia. La falta de contestación se entenderá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

En la audiencia, tanto el actor como el 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.

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.

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.

ARTÍCULO FINAL: Esta ley 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. EL PRESIDENTE

f. EL SECRETARIO

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE DERECHO

Señores abogados: En calidad de egresada de la Carrera de Derecho, con la finalidad de desarrollar mi tesis intitulada "QUE EN EL SISTEMA ORAL LABORAL, EXISTA SOLO LA AUDIENCIA DEFINITIVA, PARA DE ESA MANERA SE APLIQUE EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL Y QUE EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA SE PRESENTE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE", dígnese contestar el siguiente cuestionario:

1. ¿Está usted de acuerdo que en el sistema oral, para la aplicación en el Código del Trabajo, se establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

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

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

3. ¿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?

SI () NO ()

¿Por qué?
.....

4. ¿Estima usted que en la administración de justicia laboral al existir dos audiencias en el trámite, la agilidad procesal es ineficiente?

SI () NO ()
¿Por qué?
.....

5. ¿Conoce usted que exista legislaciones en donde los conflictos laborales se aplique mediante audiencia única?

SI () NO ()
¿Por qué?
.....

6. ¿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?

SI () NO ()
¿Por qué?
.....

Gracias por su colaboración

ENTREVISTA

1. ¿Qué opinión tiene usted que el Código del Trabajo, establezca una sola audiencia, para el juzgamiento de las relaciones laborales que se suscitan entre empleadores y trabajadores?

.....
.....
.....

2. ¿Qué principios consideraría aplicable para poner en vigencia que el sistema oral laboral se rija por una sola audiencia?

.....
.....
.....

3. ¿Cómo debería presentarse las pruebas, en el juicio oral laboral a través de la audiencia única?

.....
.....
.....

4. ¿Qué propondría como reforma en el Código del Trabajo en la aplicación de audiencia única en el procedimiento oral?

.....
.....
.....

Gracias por su colaboración

1. Tema.

Que en el sistema oral laboral, exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera se aplique el principio de economía procesal y que en la contestación de la demanda se presente la prueba correspondiente.

2. Problema,

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. Problemática.

En el proceso laboral, debemos destacar que el proceso oral, se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la inmediación. Por lo tanto, al proceso oral, muy bien debemos denominarlo proceso por audiencias. Esta nueva conceptualización implica un cambio frente al tradicional proceso escrito, porque la sede del juzgado deja de ser un lugar de simple presentación de escritos para transformarse en el sitio adecuado para la realización del proceso, en forma viva, activa y dialéctica, con la presencia de las partes y del juzgador.

El proceso oral no se desarrolla en forma aislada y lejana, donde su resultado solo interesa al accionante y al demandado; es una obra que se realiza en común donde todos contribuyen a su elaboración. Aquí cambia la visión del proceso: en el juicio escrito, la visión es parcial y muy particular; en el juicio oral es universal y solidario. Los Involucrados en el proceso desde la audiencia preliminar tienen la visión total sobre su objeto y su posible resultado.

Por lo expuesto mi persona considera que dentro del proceso oral de carácter laboral, solo exista 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.

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 gastos (economía de gastos y de tiempo). Esta la finalidad suprema en todo proceso, y, para alcanzarla, se lo debe, organizar así: " se trata de obtener pruebas, esta condición se referirá al logro de mejor y más firme convencimiento del 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 estas cubran el mayor número de contingencias posibles, y así en todos y cualquier orden de los complejos procesales que se nos presenten.

Cuando me refiero al gasto mínimo me refiero a todo tipo de gasto: de dinero, de tiempo, de actividad humana.

El principio de economía se manifiesta en la “Economía de tiempo,, por lo que supone el problema de la rapidez del procedimiento; economía de dinero, el problema de la baratura de la justicia, y economía de trabajo el problema de la sencillez.

Como manifestaba que dentro el proceso oral laboral, exista solo la audiencia definitiva, y también que en la demanda y la contestación de la demanda se presenten las respectivas pruebas que el profesional del derecho les considere pertinente. Problema que es de carácter socio jurídico, porque tanto la sociedad que en este caso es el sector productivo tanto empleadores como trabajadores, necesitan que los procesos sean resueltos de una manera rápida, para cumplir con sus obligaciones , y no demorarse como en el actualidad sucede en los respectivos juzgados de trabajo, y jurídico por que no se aplica los principios procesales en este caso el principio de economía procesal.

Al hablar del profesional del derecho, si al existir una sola audiencia en el proceso laboral, el abogado por ser manejador de las respectivas leyes, doctrinas y jurisprudencia, tiene que empaparse del asunto que va litigar frente a su opositor, y a su juzgador, como es el juez competente en este caso laboral.

Es necesario anotar y puntualizar artículos referentes al tema, comenzare mencionando la Constitución de la República del Ecuador como es:

Capitulo primero: Principios de aplicación de los derechos; Art.- 11 numeral 6.- que menciona: Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, y de igual jerarquía; así mismo el numeral 9 párrafo 3: El estado será responsables por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por la violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Capitulo octavo: Derechos de protección; Art.- 75 que menciona.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia, y a la tutela efectiva, imparcial, expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones será sancionado por la ley.

Del Código de Trabajo.

Art. 576.- 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 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.

Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Art. 581.- 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.

Estos son los artículos que más adelante, tomare en cuenta en la propuesta de reforma que dentro de mi tesis tengo que desarrollarla, dentro del mismo hare constar que en el sistema oral laboral solo exista la audiencia definitiva.

Por lo antes expuesto es necesario tomar conciencia en este problema socio – jurídico procesal que afecta directamente a los intereses tanto del empleador como del trabajador y al desarrollo o crecimiento económico de sus familias.

4. JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Nacional de Loja, en su Área, Jurídica, Social y Administrativa, carrera de Derecho, permite al estudiante del doceavo modulo desarrollar su proyecto de tesis, por lo tanto preocupado por los problemas existentes en las diferentes ramas del derecho, en este caso mi persona ha encontrado un problema socio- jurídico- procesal en la materia laboral que afecta a los intereses del empleador como del trabajador el cual es : “En el sistema oral laboral, exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera aplicar el

principio de economía procesal y que en la presentación y contestación de la demanda se presente la prueba correspondiente..” mismo que tiene gran impacto social, ya que la constitución de la república del Ecuador prohíbe el retardo injustificado o la inadecuada administración de justicia , por lo que en la actualidad , no se aplica el principio de economía procesal, dentro del procedimiento que se va a seguir, por ello es necesario que en el sistema oral en el ámbito laboral exista solo la audiencia definitiva y que en la presentación de la demanda y en la contestación de la misma se presente la prueba correspondiente , entonces en la audiencia definitiva puede haber un acuerdo entre las partes o simplemente el juez competente dictara la respectiva sentencia, y de esa manera estamos ahorrando tiempo, dinero y demostrando a la sociedad ecuatoriana la agilidad en los despachos del procesos en el ámbito laboral.

El tema antes mencionado servirá académicamente para dar un estudio crítico, doctrinario y Jurídico de los problemas socio - jurídico – procesales de carácter laborales que se desprenden de la mala administración de justicia.

Por las justificaciones antes redactadas considero que el problema planteado es factible para el desarrollo investigativo y de esta forma poder colaborar con posibles soluciones y alternativas de solución del problema que provoca el Retardo injustificado en el procedimiento.

5. OBJETIVOS.

5.1. OBJETIVO GENERAL.

“Realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico del sistema oral laboral y su relación con las etapas del procedimiento laboral”.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Realizar un estudio teórico y normativo del derecho comparado y la legislación de otros que practiquen el sistema oral laboral.
- Análisis de las categorías de las etapas del procedimiento oral laboral.
- Proponer reformas al actual sistema oral laboral y la aplicación del principio de economía procesal

6. HIPÓTESIS.

La existencia de dos audiencias en el sistema laboral conlleva a que las partes litigantes sean afectadas económicamente y en la solución del problema laboral.

7. MARCO TEORICO.

Comenzará con una breve referencia del sistema oral en el campo laboral y es para elevar el nivel del debate jurídico, para mejorar las costumbres y para desterrar la doble moral que se practica, en nuestro país, se está instaurando el sistema oral en la administración de justicia. Ya se encuentra en plena vigencia el nuevo Código de Procedimiento Penal. Cuya base le constituye el sistema oral y, en el campo procesal laboral, también se ha introducido el mismo sistema oral.

En el proceso oral será difícil ocultar la verdad o engañar al juez porque la actuación de las partes y de sus defensores adquiere un status de transparencia en la búsqueda de la verdad jurídica real; con el nuevo sistema ya no será lícito esconder con prudencia la verdad, ni será posible tampoco.

Con la oralidad nos introducimos en una dimensión del pensar y del actuar jurídico: más alta, difusa, dinámica, científica y de mejor calidad y, con esta nueva era procesal, damos un salto jurídico, cualitativo. A esta nueva forma de administrar justicia debe corresponder un pensar jurídico de mejor calidad de mejor calidad que posibilite una dimensión conceptual de la ciencia procesal desde su esencia a fin de acercarnos cada día al ideal sintetizado en la siguiente frase: “ *Cuando buscamos la justicia, cosa más preciada que todo el oro, no debemos en verdad rehuir ningún esfuerzo.*”⁵⁰

⁵⁰ CICERON, Marco Tulio: Sobre la República.- Edit. Planeta de Agostini, Barcelona 1.998, pag.127.

Con este breve comentario sobre el sistema oral en general, doy paso al desarrollo de las categorías que en el desarrollo de la tesis me servirán como apoyo.

La constitución ordena, como ya vimos, que se introduzca el sistema oral, en todos los procesos; cuando se cumpla totalmente esta prescripción no solo habrá cambiado la forma de administrar justicia sino también la organización de todo el sistema judicial, porque el sistema oral nos conduce a concebir en forma diferente no solo la actuación de quienes administran justicia sino la organización misma del sistema como tal. Hacia esa nueva forma de organizar el sistema judicial debemos avanzar, de lo contrario, frenaremos el cambio.

En su Diccionario jurídico elemental CABANELLA GUILLERMO manifiesta que *“la oralidad es un sistema integrado de procedimiento y de sujetos que actúan orgánicamente, que se relacionan en el entorno jurídico y se enfrenta a nuevas formas de organizar los procesos para obtener un producto que es de calidad muy superior al obtenido en el sistema escrito”*⁵¹; para que este cambio se produzca y beneficie a todos, debe considerarse a la oralidad como un sistema e involucrar en él a todos cuantos están inmersos en la actividad jurídica.

⁵¹ CABANELLAS GUILLERMO.- Diccionario jurídico elemental, Edición Elista.- Buenos Aires – Argentina, 1999, pág. 67.

En todo esto es necesario definir lo que es el procedimiento en el sistema oral CUEVA CARRIÓN LUIS en su libro EL JUICIO ORAL LABORAL(teoría, practica y jurisprudencia) en el capítulo II LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA Y EL SISTEMA ORAL define de esta manera “ *todo proceso se desarrolla a través de un procedimiento. El procedimiento es un sistema de actos de las partes y de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso. Como se puede observar: el proceso denota una universalidad; es el todo mientras; mientras que el procedimiento representa una o varias partes y, todas contribuyen a la formación del proceso. Por lo tanto, el proceso comprende al procedimiento. Para que el proceso se enmarque dentro de la constitucionalidad y de la legalidad debe existir una realización dialéctica de interdependencia y de subordinación el procedimiento debe de corresponder al tipo del proceso y supeditarse a este fin de principio fin; por lo tanto no se puede introducir procedimientos impropios del proceso, es decir aquellos que nos son característicos de este.*”⁵²

Para iniciar un proceso es necesario que lo promueva un sujeto contra otro, formulando una pretensión, dirigida a un órgano jurisdiccional. Dentro de él tienen lugar las actuaciones procesales de las partes o del personal jurisdiccional o no jurisdiccional del órgano no jurisdiccional; el conjunto de actos debe realizarse en la forma, en el modo y en el momento que señala la ley , puesto que el proceso está regido por el principio de legalidad.

⁵² Cueva Carrión Luis: El Juicio Oral laboral (teoría , practica y jurisprudencia), volumen I .- Edit. C.C, Ecuador 2007, pág. 32.

Es necesario anotar y hacer referencia respecto a lo que manifiesta la Constitución, por lo que puedo decir respecto a que el proceso es, además, el medio por el cual se viabiliza el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el Art.- 75 que menciona.- *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia, y a la tutela efectiva, imparcial, expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedara en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones será sancionado por la ley.”*⁵³

El sistema oral laboral instaurado en el país es uno de los medios que posibilita al ciudadano acceder a la tutela judicial efectiva y lo acerca más a este ideal constitucional.

Por lo que manifiesta la constitución sobre los principio de inmediación y celeridad es necesario analizar que en la administración de justicia no se aplica , por lo que el principio de inmediación va apagado al principio de economía procesal entonces dentro del proceso laboral solo debe existir una solo audiencia es decir la audiencia definitiva , y que en la presentación y contestación de la demanda se presente la prueba correspondiente para de esa manera que en la audiencia definitiva se desarrolle propiamente el juicio, se cierre el proceso, luego el juez pronuncie sentencia.

⁵³ Constitución de la República del Ecuador. Edit.- 2008. Pág. 17.

En la práctica actual para tramitar el juicio oral laboral, en primera instancia se requiere entre dos o tres meses, en segunda instancia en igual lapso y, en tiempo igual, debe durar el trámite íntegro ante la sala de lo laboral y social de la corte superior de justicia. Por ello es mi propuesta de reforma, y tomar en cuenta el principio de economía procesal,

De esa manera estaremos también comprometiendo a los abogados a la preparación en la defensa del juicio. Y al estudio de las diferentes leyes con relación a lo laboral, a la doctrina, y a la jurisprudencia.

8. METODOLOGÍA.

Es preciso indicar que para la realización del presente Proyecto de Tesis, me serviré de los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica me permite utilizar para descubrir, sistematizar, enseñar y aplicar nuevos conocimientos; el método científico es el instrumento adecuado que permite llegar al conocimiento de los fenómenos que se producen en la naturaleza y en la sociedad mediante la conjugación de la reflexión comprensiva y el contacto directo con la realidad objetiva, es por ello que en el presente proyecto de tesis me apoyaré en el método científico, como el método general del conocimiento, así también en los siguientes:

Inductivo y Deductivo.- Estos métodos me permitirán, primero conocer la realidad del problema a investigar partiendo desde lo particular para llegar a

lo general, en algunos casos, y segundo partiendo de lo general para arribar a lo particular y singular del problema, en otros casos.

Método Materialista Histórico.- Permitirá conocer el pasado del problema sobre su origen y evolución y así realizar una diferenciación con la realidad en la que actualmente nos desenvolvemos.

Método Descriptivo.- Este método me compromete a realizar una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

Realizare 20 encuestas a: profesionales de Derecho, estudiantes, y a personas que tengan una procesos laborales, para luego de recogidos esos datos estos nos puedan servir para poder proponer alternativas de solución para el problema planteado mismo que está afectando los derechos de los trabajadores. Aplicaremos 10 entrevistas a los funcionarios públicos como los jueces e inspector de trabajo y auxiliares de trabajo, para de esta forma poder conocer desde el centro mismo del problema, así como también cuáles son sus criterios y que alternativas de soluciones nos puedan brindar.

Finalmente los resultados de la investigación recopilada durante su desarrollo serán expuestos en el informe final el que contendrá la recopilación bibliográfica y análisis de los resultados que serán expresados mediante cuadros estadísticos; y, culminare realizando la comprobación de

los objetivos, para finalizar redactando las conclusiones, recomendaciones y elaborando los proyectos de reformas que sean necesarios para adecuar el régimen legal.

9. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES SEMANALES	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE			
Elaboración de la matriz problemática	x	x	x	X																				
Delimitación del problema					x	x																		
Elaboración del proyecto						x	x																	
Presentación del proyecto									x	x														
Socialización del proyecto										x	x	x	x	x	x									
Ejecución de la investigación															x	x	x	x						
Relación de información de investigación de campo																			x	x				
Borrador informe final																					x	x		
Corrección del informe																						x		
Presentación y socialización y defensa del informe final de la investigación o tesis																						x	X	

10. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO.

En toda investigación, se hace necesario contar con recursos económicos, materiales y humanos que permite la ejecución y desarrollo de mi

investigación a efectuarse, en este ítem, presento los recursos que requiriera para realizar mi investigación:

RECURSOS HUMANOS

1. Director de la tesis de Grado
2. Sra. Yuly Chamba.

RECURSOS MATERIALES

Para la siguiente investigación se procederá a recolectar información de algunos libros, enciclopedias, textos universitarios, folletos. Trípticos, etc. que tengan relación con el presente tema de investigación.

En esta investigación se utilizara diferentes recursos didácticos y materiales:

RECURSOS DIDACTICOS:

- ❖ Constitución de la República del Ecuador.
- ❖ Código de Trabajo.
- ❖ Módulo IX: “Función Social del Trabajo y Régimen Laboral”.
- ❖ Código de procedimiento civil..

RECURSOS BIBLIOTECARIOS.

- ❖ Biblioteca de la Carrera de Derecho

- ❖ Biblioteca de Corte Provincial de Loja.
- ❖ Internet.
- ❖ Libros.
- ❖ Revistas.

RECURSOS FINANCIEROS

○ Materiales de escritorio	500.00
○ Bibliografías especializadas	100.00
○ Contratación de internet	100.00
○ Transporte y movilización	100.00
○ Reproducción del informe final	100.00

TOTAL	900.00
--------------	--------

En total de gastos asciende a la suma de **NOVECIENTOS 00/100 DÓLARES AMERICANOS** que serán financiados por mi persona

11. BIBLIOGRAFÍA.

1. http://www.porticolegal.com/pa_articulo.php?ref=145.www.geoggl
e.com.
2. Constitución de la República del Ecuador., Corporaciones de
estudios y publicaciones Quito 2008.
3. Código de Trabajo./ Corporaciones de estudios y publicaciones,
Quito 2011.

4. Vademécum con perspectiva de Género. Ministerio de Relaciones Laborales.
5. Cueva Carrión Luis.- Teoría, Practica y Jurisprudencia.- Tomo I.- Ediciones Cueva Carrión año de publicación 2007.- Ecuador.
6. Diccionario Jurídico Elemental, Cabanellas Guillermo, Editorial Helista, Buenos Aires- Argentina, 1999.
7. Julio Cesar Turjillo.
8. Marcelo Vasquez Reina.
9. Codigo de Procedimiento Civil.
10. Codigo Civil.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
C E R T I F I C O:.....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS.....	vii
1. TÍTULO	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract.....	5
3. INTRODUCCIÓN	8
4. REVISIÓN DE LITERATURA	10
4.1. MARCO CONCEPTUAL	10
4.1.2. Demanda	13
4.1.3. Intervinientes, Trabajador y patrono	14
4.1.3.1. Trabajador.....	14
4.1.3.2. Empleador.....	16
4.1.4. Contestación a la demanda	17
4.1.5. Audiencia	17
4.1.7. Principio de Economía Procesal	20
4.1.8. Inmediación.....	22
4.2. MARCO DOCTRINARIO.....	28
4.2.1. Principios del Sistema Oral Laboral	28
4.2.2. Etapas del proceso laboral.....	32
4.2.3. Las audiencias en el proceso laboral	34
4.3. MARCO JURÍDICO.....	36
4.3.2. EL sistema oral en el Código del Trabajo	41
4.3.3. Del enjuiciamiento civil y las personas que intervienen	55
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA	60
4.4.1. Perú	60
5. MATERIALES Y MÉTODOS	64
5.1. Métodos.	64
5.2. Materiales.	65
5.3. Procedimientos y técnicas.	65
6. RESULTADOS	66

6.1. Análisis e interpretación de las encuestas	66
6.3. Estudio de casos.....	81
Caso No. 2.....	90
7. DISCUSIÓN	100
7.1. Verificación de objetivos	100
8. CONCLUSIONES	108
9. RECOMENDACIONES.....	110
9.1. PROPUESTA DE REFORMA.....	112
10. BIBLIOGRAFÍA	117
11. ANEXOS.....	120
ÍNDICE.....	144