



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**CARRERA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL  
DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA POR LA  
INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR POR  
PARTE DEL ACTOR”**

TESIS PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADA.

**AUTORA:**

Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio

**DIRECTOR:**

Dr. Igor Vivanco Müller. Mg. Sc.

Loja- Ecuador

2014

## CERTIFICACIÓN

Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.

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

### CERTIFICA:

Haber revisado prolijamente la tesis, realizada por Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio, sobre el tema: "ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA POR LA INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR POR PARTE DEL ACTOR", por lo que autoriza, su presentación para la defensa y sustentación, por reunir los requerimientos metodológicos de la Universidad Nacional de Loja.

Loja, julio del 2014




Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.  
DIRECTOR DE TESIS

## AUTORÍA

Yo, Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio, 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 del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

**AUTOR:** Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio

**FIRMA:** .....

**CEDULA:** 110291258-9

**FECHA:** Loja, 14 de Julio del 2014.

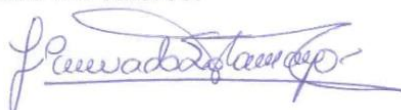
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio declaro ser autora de la tesis titulada: **“ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA POR LA INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR POR PARTE DEL ACTOR”** Siendo requisito para optar por el grado de: ABOGADA: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la Producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 15 días del mes de Julio del dos mil catorce.

**FIRMA:**



**AUTOR:** Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio

**CEDULA:** 110291258-9

**DIRECCION:** Quito, Conjunto Cordillera, Av. Occidental y Melchor de Valdés

**CORREO ELECTONICO:** jimevillavi@yahoo.com

**TELEFONO:** 0998043552

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Igor Vivanco Müller, Mg. Sc.

**TRIBUNAL:** Dr. Marcelo Acosta Cevallos, Mg. Sc.

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre.

Dr. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez, Mg. Sc.

## **DEDICATORIA**

En primer lugar dedico a Dios por haberme dado vida, salud, sabiduría e inteligencia; para poder salir adelante y cumplir mis metas.

Dedico de manera muy especial, a mis Queridos Padres quienes han sido mi apoyo e inspiración para salir adelante.

A mi familia que de una u otro forma colaboraron para la culminación del presente trabajo.

Jimena Alexandra

## **AGRADECIMIENTO**

Dejo constancia de mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Modalidad de Estudios a Distancia, por haberme brindado la oportunidad de estudiar con la modalidad a DISTANCIA, permitiéndome atender mis múltiples ocupaciones como son; Trabajo diario, hogar, y ante todo por permitirme cumplir con un sueño y un anhelo, como es el de profesionalizarme y alcanzar el título de Abogada de la República del Ecuador.

Agradezco de maneras muy especiales, al señor Director de Tesis Dr. Igor Vivanco Muller, por su permanente y constante preocupación, por su entrega formal frente a la solución de las inquietudes y requerimientos de mi persona, a través de sus conocimientos impartidos.

Jimena Alexandra

## TABLA DE CONTENIDOS

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. Demanda.
    - 4.1.2. Desistimiento
    - 4.1.3. Inasistencia
    - 4.1.4. Audiencia preliminar
    - 4.1.5. Audiencia definitiva
    - 4.1.6. Actor
    - 4.1.7. Demandado
    - 4.1.8. Proceso oral
    - 4.1.9. Economía procesal
    - 4.1.10. Igualdad procesal
    - 4.1.11. Sistema oral
    - 4.1.12. Trabajador

- 4.1.13. Empleador
  - 4.2. MARCO DOCTRINARIO
    - 4.2.1. Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores
    - 4.2.2. Inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral
    - 4.2.3. Problemática judicial por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar.
  - 4.3. MARCO JURÍDICO
    - 4.3.1. Constitución de la República del Ecuador
    - 4.3.2. Código del Trabajo
  - 5. MATERIALES Y MÉTODOS
  - 6. RESULTADOS
    - 6.1. Análisis e interpretación de las encuestas
  - 7. DISCUSIÓN
    - 7.1. Verificación de objetivos
      - 7.1.1. OBJETIVO GENERAL
      - 7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
    - 7.2. Contrastación de hipótesis
    - 7.3. Fundamentación Jurídica de la propuesta de reforma
  - 8. CONCLUSIONES
  - 9. RECOMENDACIONES
    - 9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL
  - 10. BIBLIOGRAFÍA
  - 11. ANEXOS PROYECTO
- ÍNDICE



## **1. TÍTULO**

**ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL DESISTIMIENTO DE LA  
DEMANDA POR LA INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR  
POR PARTE DEL ACTOR**

## **2. RESUMEN**

La primera parte del Art. 580 del Código del Trabajo expresa que si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Por lo tanto la inasistencia del demandado a esta audiencia produce tres efectos: negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, debe proseguirse el juicio en rebeldía y, además, debe condenarse al pago de las costas judiciales.

Es importante señalar que la inasistencia de una de las partes a la audiencia preliminar le resta considerablemente sus posibilidades de acción, puesto que durante aquella especialmente se traba la litis y se solicita la práctica de pruebas, hechos de enorme relevancia y que pueden resultar fundamentales en la estrategia procesal que las partes deben anticipadamente definir sin perjuicio de que, a pesar de su inasistencia, pueda solicitar aquellas pruebas que ejecute en la audiencia definitiva.

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerado como desistimiento de la demanda, puesto que la

ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

Es así que el Código del Trabajo no establece ningún efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, este vacío que acusa la Ley, consideramos que debe prescribir de las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no comparece se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso.

Esta es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados. El desistimiento implica el fin del proceso y la imposibilidad de ser planteado de nuevo; por lo tanto, se pierde el derecho. En este caso se trataría de un modo unilateral de conclusión del proceso.

## **2.1. ABSTRACT**

The first part of Article 580 of the Labour Code states that if the defendant does not attend the preliminary hearing will be held as outright denial of the fundamentals of demand and proceed in absentia, a situation that will be considered for payment of costs court. Thus the absence of the defendant at this hearing produces three effects: outright refusal of the demand fundamentals, should continue the trial in absentia and also be condemned to pay the legal costs.

Importantly, the absence of a party to a preliminary hearing will significantly subtract their possibilities for action, since during that especially the suit locks and taking evidence, facts of great significance is requested and can be instrumental in the litigation strategy that the parties must define in advance notwithstanding that, despite his absence, may request those tests run on the final hearing.

The absence of the defendant at the preliminary hearing takes effect from outright refusal of the fundamentals of demand and the judge should sanction when establishing the legal costs, apart from declaring in default if the other party so accused. While the nonattendance of the actor should not be considered as withdrawal of the application, since the law does not provide expressly that purpose but I believe that should do well not to deter fraudulent claims or apparent misconduct arise.

Thus the Labour Code sets no effect of absence of the plaintiff to a preliminary hearing, this gap accusing the Act should consider prescribing the parties must attend compulsorily to a preliminary hearing in person and accompanied by their lawyers: If the plaintiff fails to appear shall be deemed to have waived their claims and the process will be archived.

This is a serious but very necessary in order to bring order to the judicial activity and prevent loss of time and employees judge accordingly. The withdrawal means the end of the process and the impossibility of being raised again, therefore, the right is lost. In this case it would be a unilateral conclusion of the process.

### 3. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación jurídica, ha abordado un tema importante dentro de la realidad social actual, del derecho laboral como lo son el procedimiento oral laboral en la que debe observarse los principios constitucionales de concentración, contradicción y dispositivo, analizando cada una de las implicaciones jurídicas; estudio que representa importancia jurídica que sirve para la formación profesional y para el ejercicio de la abogacía.

En el marco de la investigación de campo, he receptado el criterio que tienen los abogados, acerca de La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar en el juicio oral laboral trae como efecto la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, su procedencia en rebeldía y la condena de las costas judiciales, pero la inasistencia del accionante a la misma audiencia, no trae ningún efecto jurídico por la actividad judicial y la pérdida del tiempo del juez y de los empleados, esto va en contra de la igualdad procesal que debe existir en todo proceso, contraviniendo el principio constitucional de contradicción del sistema oral.

Para un mejor desarrollo del presente trabajo, en la revisión de literatura se analiza lo siguiente: La revisión de literatura con un Marco Conceptual que comprende: Demanda, desistimiento, Inasistencia, audiencia preliminar, audiencia definitiva, actor, demandado, proceso oral, economía procesal, igualdad procesal, sistema oral, trabajador, empleador; Marco Doctrinario:

Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores, inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral, problemática judicial por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar; Marco Jurídico: Constitución de la República del Ecuador y Código del Trabajo

Después de la revisión de literatura, se especifican los métodos, técnicas que se utilizó en el desarrollo de la investigación, luego expongo 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 luego terminar con las conclusiones, recomendaciones a la propuesta de reforma.

De esta manera dejo planteado la presente investigación jurídica, aspirando que la misma sea acogida y aprobada por el Honorable Tribunal de Grado.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL.

#### 4.1.1. Demanda.

La demanda encarna el ejercicio de una acción judicial que interpone una persona reclamando la atención y la intervención de la administración de justicia para reivindicar los derechos que estima han sido lesionados.

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”*<sup>1</sup>

Se indica que la demanda constituye la acción y la pretensión, esto significa que es el medio por el cual se ejerce la acción, que será materia de resolución o sentencia, siendo la primera petición que el actor solicita, la protección, reconocimiento o declaración de un derecho, siendo necesario concretar la petición, por lo que su redacción y requisitos requieren el mayor

---

<sup>1</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561



interés, ya que en la mayoría de los casos de ésta petición depende la ganancia de las causas.

Hernando Devis Echandía cita a Chiovenda quien indica que la demanda “*Es el acto por el cual, afirmando existente una voluntad concreta de la ley, positiva o negativa, favorable al que insta, invoca este el órgano del Estado para que actúe tal voluntad*”<sup>2</sup>

En la demanda el actor solicita que el órgano jurisdiccional, actúe la voluntad de este para hacer cumplir un derecho, pues es la naturaleza del proceso, ya que en las etapas procesales se circunscriben a la demanda y sobre la base de su fundamento dictará sentencia.

#### **4.1.2. Desistimiento**

Víctor de Santo expresa que desistir es “*Jurídicamente, abdicar o abandonar un derecho*”<sup>3</sup>

El desistimiento es el abandono de un proceso, el cuanto a la demanda es que no se tome en cuenta esta solicitud y que no se siga el proceso y se cierre el proceso.

---

<sup>2</sup> DEVIS ECHANDÍA, Hernando: *Nociones generales de Derecho Procesal Civil*, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

<sup>3</sup> DE SANTO, Víctor: *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía*, editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 376

Manuel Ossorio expresa que *“El desistimiento es, en materia procesal, el acto de abandonar la instancia, la acción o cualquier otro trámite del procedimiento. Puede ser expreso o tácito; el desistimiento tácito se opera al dejar vencer voluntariamente el término procesal. Puede también desistirse del derecho material invocado en el proceso.”*<sup>4</sup>

El desistimiento es el acto mediante el cual el actor manifiesta su voluntad de abdicar del derecho material alegado como base de la pretensión, no pudiendo en lo sucesivo incoar otro juicio por el mismo objeto o causa. En cuanto configura un obstáculo para discutir posteriormente el derecho material que fue alegado por el acto como base de su pretensión, el desistimiento del derecho produce efectos similares a los de cosa juzgada.

#### **4.1.3. Inasistencia**

Andrés Páez expresa que *“Es importante señalar que la inasistencia de una de las partes a la audiencia preliminar le resta considerablemente sus posibilidades de acción, puesto que durante aquella especialmente se traba la litis y se solicita la práctica de pruebas, hechos de enorme relevancia y que pueden resultar fundamentales en la estrategia procesal que las partes deben anticipadamente definir sin perjuicio de que, a pesar de su*

---

<sup>4</sup> OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 320

*inasistencia, pueda solicitar aquellas pruebas que se ejecutan en la audiencia definitiva*<sup>5</sup>

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerada como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención y sobre todo convirtiendo a la justicia en un instrumento para erradicar la pobreza y las desigualdades

#### **4.1.4. Audiencia preliminar**

*Audiencia en general para Mabel Goldstein es el “Trámite judicial o administrativo consistente en ofrecer a una persona interesada en el asunto la posibilidad de alegar lo que tenga por conveniente en defensa de su derecho”*<sup>6</sup>

Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el diálogo entre todos los involucrados. Des-de la audiencia

---

<sup>5</sup> PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 63

<sup>6</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 81

preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente: escuchando, en constante diálogo y con el respectivo silencio para oír a la parte que interviene. Es una actividad dinámica, de interacción dialéctica, donde todos aportan con varios elementos para enriquecer la visión e interpretación de los hechos y, en esta forma, le otorgan al juez la posibilidad de conocer el problema jurídico sometido a su decisión, a fin de que aplique el derecho mediante la realización de varios juicios axiológicos, basado en la realidad y apegado a los cánones de la más estricta justicia.

#### **4.1.5. Audiencia definitiva**

Galo Espinosa Merino, en su obra *La Mas Practica Enciclopedia Jurídica Volumen I*, nos dice que audiencia de conciliación es "*Audiencia convocada por el Juez con el objeto de que las partes lleguen a un acuerdo*".<sup>7</sup>

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

La conciliación es una forma de auto acuerdo dirigido de lo que es materia de controversia, que puede realizarse antes de acudir al Poder Judicial, o

---

<sup>7</sup> ESPINOSA MERINO, Galo: *La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico*, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58

dentro de un proceso judicial. Es una forma de autocomposición dirigida, por cuanto en ella un tercero interviene, pero no decide, solo dirige, orienta, coadyuva a que las partes alcancen la solución a su conflicto de intereses.

#### **4.1.6. Actor**

Víctor de Santo expresa que actor es *“El que ejercita la acción o pretende en un proceso en carácter de demandante, hallándose legitimado procesalmente para hacerlo.”*<sup>8</sup>

La actuación es la acción que realiza el actor al momento de interpretar su papel. El proceso, en realidad, se origina mucho antes de que el actor, efectivamente, comience a actuar ya que debe conocer las ideas del guionista o del director respecto al personaje para desarrollar una investigación personal y descubrir qué matices debería aportar a su interpretación.

#### **4.1.7. Demandado**

Víctor de Santo expresa que demandado es el *“Sujeto pasivo parte del proceso judicial, aquel contra el cual el que se dirige una demanda”*<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 62

<sup>9</sup> DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 351

En primera instancia esta palabra podría ser definida como una solicitud o una petición. Sin embargo este concepto es de gran importancia tanto en la economía como en el derecho por eso su definición puede ser mucho más amplia.

#### **4.1.8. Proceso oral**

Luis Cueva Carrión expresa que *“El proceso oral es aquel que se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar, en forma primordial, la inmediación. Por lo tanto, al proceso oral, muy bien podemos denominarlo proceso por audiencias. Esta nueva conceptualización implica ya 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.”*<sup>10</sup>

Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el diálogo entre todos los involucrados. Des-de la audiencia preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente: escuchando, en constante diálogo y con el respectivo silencio para oír a la parte que interviene. Es una actividad dinámica, de interacción dialéctica, donde todos aportan con varios elementos para enriquecer la visión e interpretación de los hechos y, en esta

---

<sup>10</sup> CUEVA CARRIÓN, Luis: El juicio oral laboral, ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2007, p. 13

forma, le otorgan al juez la posibilidad de conocer el problema jurídico sometido a su decisión, a fin de que aplique el derecho mediante la realización de varios juicios axiológicos, basado en la realidad y apegado a los cánones de la más estricta justicia.

#### **4.1.9. Economía procesal**

Bajo la inspiración de la teoría económica, los juristas han estructurado este principio, para obtener, al finalizar un proceso judicial y en toda la administración de justicia, un resultado óptimo con un mínimo de gasto. Esta 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”*<sup>11</sup>

#### **4.1.10. Igualdad procesal**

Víctor de Santo señala que igualdad procesal es el *“Principio según el cual las partes tienen en la litis idéntica posesión y las mismas facultades para*

---

<sup>11</sup> MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898

*ejercitar sus respectivos derechos. La idea de proceso no es concebible en el marco de un estado de derecho de esencia republicana si las partes no ostentaran iguales facultades procesales*<sup>12</sup>

Sin un verdadero acceso de la ciudadanía a la justicia, la democracia no es más que una ficción en la que el principio de igualdad más que un valor, resulta un obstáculo para una sociedad enajenada por la lógica de la razón instrumental, es decir, de la razón al servicio exclusivamente del mercado. En ese decadente entorno, lo pertinente es recuperar el derecho de los ciudadanos a vivir en una democracia plena, a través de una profunda transformación de los sistemas de administración de justicia, incorporando los principios de tutela, oralidad, publicidad, gratuidad, inmediación, lealtad procesal, entre otros, devolviendo el protagonismo a las autoridades judiciales y a las personas que intervienen en el pleito.

#### **4.1.11. Sistema oral**

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*

---

<sup>12</sup> DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 532



*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.”<sup>13</sup>*

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”<sup>14</sup>.

Pero para que el proceso oral se realice en forma que satisfaga los intereses de la justicia se requiere la dirección técnica, precisa y sabia de un juez que actúe con medida, racionalidad e imparcialidad; que posea amplia experiencia y domine las técnicas de negociación y conciliación judicial.

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*

---

<sup>13</sup> PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26

<sup>14</sup> CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12ª, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433

*término no tienen valor alguno. El Juez conoce el litigio sólo en virtud de lo que las partes aportan a él.”*<sup>15</sup>

El proceso oral no se desarrolla en forma aislada y lejana, donde su resultado sólo 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, dinámica; el proceso es el resultado de un obrar universal y solidario. Los involucrados en el proceso, desde la audiencia preliminar, tienen una visión total sobre su objeto y su posible resultado.

#### **4.1.12. Trabajador**

Mabel Goldstein en su Diccionario Jurídico Elemental sostiene que trabajador es *“Persona física que se obliga o presta servicios a favor de otra, física o jurídica, y bajo la dependencia de ésta, durante un periodo determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”*.<sup>16</sup>

Se entiende que trabajador es la persona que presta sus servicios o la realización de una obra, estos deben ser lícitos y personales. Entendiéndose a que no sea un trabajo prohibido por la Ley, la persona que va a trabajar es

---

<sup>15</sup> VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

<sup>16</sup> GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 554

aquella que directamente prestará sus servicios, no mediante la delegación a otra persona. Esta persona puede ser empleado u obrero.

Julio Magorga Rodríguez señala que el concepto de trabajador *“Debe ser entendida en función de la definición que el contrato individual de trabajo nos trae el Art. 8 del mismo Código del Trabajo, pues el sólo hecho de prestar servicios o ejecutar una obra no convierte a una persona en parte del contrato individual de trabajo, ya que para ello es necesario que lo haga en virtud del convenio, bajo relación de dependencia y a cambio de una remuneración”*<sup>17</sup>

Al concepto anterior debe entenderse como trabajador a la persona que tenga la edad legal para realizar actividades físicas, para prestar sus servicios, que a cambio de ello recibe una remuneración. Pero a la vez permite el trabajo de menores de edad, la cual está regulada adecuadamente para que preste sus servicios.

#### **4.1.13. Empleador**

*Jorge Vásquez López en su obra Derecho Laboral señala que empleador “Es la persona natural o jurídica y entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio. Reconoce la ley también al Fisco, a los consejos provinciales, las*

---

<sup>17</sup> MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102

*municipalidades y las demás personas jurídicas de derecho público, incluyendo la Empresa de Ferrocarriles del Estado, como entidades que tienen la calidad de empleadores, respecto a los obreros que laboran en las obras públicas y están sujetos a estas normas del derecho privado.”<sup>18</sup>*

Esta definición es amplia y clara, pero vale la pena anotar adicionalmente, que el empleador ya sea persona natural o jurídica, puede tener representantes, que debidamente facultados por aquellos pueden legítimamente intervenir en la suscripción del contrato de trabajo y en el control del desarrollo de las actividades laborales, con atribuciones suficientes y con responsabilidades. Conforme lo establece el art. 36 del Código del Trabajo, se determina que son representantes del empleador, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general las personas que a nombre de sus principales, ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente según el derecho común. Este último aspecto es importante subrayar, ya que no necesariamente se debe contar con documento escrito para poder ejercer estas atribuciones, basta únicamente la función o cargo asignado dentro de la organización interna de la empresa, para que el funcionario tenga la facultad de representar al empleador, para tomar decisiones sobre sus subalternos, pero a consecuencia de estas atribuciones la ley le impone la responsabilidad solidaria a los representantes del empleador, con las obligaciones que éste tiene, especialmente las de tipo económico para con el trabajador, conforme lo estipula expresamente dicho artículo.

---

<sup>18</sup> VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121

## **4.2. MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1. Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores**

Los trabajadores gozan de derechos y garantías constitucionales, es así que se viola la dignidad de la persona trabajadora, por el acoso moral utilizado por el empleador, para evadir responsabilidades a que tienen la obligación de cumplir en una relación laboral.

Roberto Alexy expresa que *“Cuando hay supuestos en los que la decisión de un caso singular no se sigue lógicamente ni de la normas presupuestarias, ni de los enunciados sólidamente fundamentales de un sistema cualquiera, ni puede ser fundamentada concluyentemente con ayuda de las reglas de la metodología jurídica, entonces al decisor le queda un campo de acción en el que tiene que elegir entre varias soluciones, a partir de las normas jurídicas, reglas metodológicas y enunciados de sistemas jurídicos no determinados ulteriormente”*

Es así que los trabajadores deben de respetar sus derechos y garantías constitucionales, pues los supuestos de decisión depende que el enunciado afirmativo o determinación sobre lo que está ordenado, prohibido o permitido a determinadas personas. En el presente caso el acoso moral en las relaciones laborales no está ordenado en el ordenamiento jurídico, esto con

el fin que se respeten los derechos de los trabajadores, como principios constitucionales, en pro de la dignidad como personas que tenemos que se nos respete los Derechos Humanos.

Entre los principios y garantías constitucionales que tiene el trabajador frente al acoso moral se puede mencionar los siguientes:

*De la igualdad y no discriminación Humberto Nogueira Alcala, “se desarrolla la crítica democrática en el siglo XX, que va a otorgar al Estado un mayor protagonismo en la vida social, tratando de corregir las graves desigualdades sociales, dentro de su tarea y fin que es el bien común, reconociéndole la posibilidad de dictar normas destinadas a ciertos grupos sociales que se encuentran en una situación determinada y específica diferente de la de otros grupos, lo que trae consigo la destrucción del dogma de la universalidad de la ley y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades.”<sup>19</sup>*

Los derechos de los trabajadores garantizados en la Constitución y en la Ley permiten, se estima de los trabajadores y empleadores deben ser considerados iguales como ser humanos, y por ende se prohíbe la discriminación, de manera que, el individuo que naturalmente es diferente, racionalmente, es valorado en términos de igualdad reconocida como dignidad humana, que a su vez lo distingue de otros seres de la naturaleza,

---

<sup>19</sup> NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231

bajo la consideración común de una realidad superior propia de todos los seres humanos

Sobre el principio de igualdad ante la ley, Ernesto Kats expresa que *“consagrar un trato igualitario a quienes se hallan en igualdad de circunstancias”, señalando que “el legislador puede contemplar en forma distinta situaciones que considera diferentes, siempre y cuando la discriminación no sea arbitraria, no importe una ilegítima persecución y no responda a un propósito de hostilidad o indebido privilegio de personas o grupos”, agregando que “la garantía de igualdad ante la ley importa el derecho de todos a que no se establezcan privilegios o excepciones que excluyan a unos de lo que se concede a otros en igualdad de condiciones”<sup>20</sup>.*

La igualdad está ligada a través de la historia con el alma, el espíritu o la razón, misma que en todo caso, de ningún modo contraviene la realidad natural de desigualdad, pues, parte de la manifestación de aquella dignidad es el respeto por la vida y por la individualidad de cada ser: todos los seres humanos somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto, pero también todas las personas como diferentes con características específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades

Norberto Bobbio afirma que: *“La igualdad, como valor supremo de una convivencia ordenada, feliz y civil como aspiración perenne de los hombres*

---

<sup>20</sup> Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961

*que viven en sociedad, como tema constante de las ideologías y de las teorías políticas, queda emparejada a menudo con la libertad.”<sup>21</sup>*

El acoso moral por parte de los empleadores hacia los trabajadores, como un medio de persuadir que el trabajador renuncie a su trabajo de forma voluntaria, y que no esté contemplada como causal de visto bueno y el trabajador reciba las remuneraciones a que tiene derecho para estos casos, constituye un hecho de desigualdad, por no estar contemplado en la ley. Es evidente que la desigualdad natural del ser humano se profundiza y se acentúa positiva y/o negativamente en el contexto de la convivencia social,. Así, en la actualidad, las acciones positivas o afirmativas son estados legítimos de discriminación basados en la vulnerabilidad social de determinados grupos, en tanto que, otros actos son seriamente criticados por contrariar irrazonablemente el principio jurídico de la igualdad, como ocurre con los supuestos abiertos del discurso político de lucha de clases sociales.

#### **4.2.2. Inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral**

El proceso oral es un medio para que las partes del proceso

---

<sup>21</sup> Norberto Bobbio, Igualdad y libertad, ediciones Paidós, España, 1.993, p. 53.



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.”*<sup>22</sup>

En el proceso oral será difícil ocultar la verdad o engañar al juzgador 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 nueva dimensión del pensar y del actuar jurídico: más alta, diáfana, 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 también un pensar jurídico de mejor calidad que posibilite una nueva dimensión conceptual de la ciencia procesal desde su esencia a fin de acercarnos cada

---

<sup>22</sup> PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 36

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.

El sistema oral laboral eleva a un nivel superior a la administración de justicia en el campo laboral y la ubica en el camino hacia el desarrollo de la actividad jurídica en general para hacer de ésta una labor humana y honorable, creadora de paz, armonía y justicia. Pero, para que estos ideales se cumplan no debemos olvidar que esta nueva forma de administrar justicia requiere de jueces especializados, serios y expertos en la práctica judicial, poseedores de gran agilidad mental que, al mismo tiempo, tengan prudencia y capacidad para reflexionar y adoptar decisiones en un corto lapso.

Sobre la tutela Diana Acosta de Loor sostiene que: *“Si bien es cierto que el juez no puede perder de vista que los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y que por lo mismo no los pueden tratar como si lo fueran, ello no significa que deba o pueda convertirse en tutor del trabajador, ya que no es él a quien le corresponde tutelar sino al legislador”*<sup>23</sup>

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

---

<sup>23</sup> ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 1008, p. 132

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.”*<sup>24</sup>

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

#### **4.2.3. Problemática judicial por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar.**

Si una de las partes no asiste a la audiencia preliminar se establezcan sanciones y las otra que no se indica nada, va en contra del principio de contradicción de las partes, al respecto Andrés Páez expresa que *“En esencia consiste en la confluencia de los contrarios en una unidad procesal que es el juicio. Tal confluencia se produce por la intervención de los contendientes en el proceso, estando sus actuaciones sujetas a las objeciones y alegaciones de la contraparte. Los litigantes recíprocamente pueden formularse cargos y descargos, explicaciones, justificaciones y el juez debe velar celosamente porque siempre toda actuación de una de las partes pueda ser escrutada por*

---

<sup>24</sup> PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 39

*la otra que invariablemente conserva y puede ejercer el derecho a contradecirla, a impugnarla, a objetarla o a desvanecerla, en una recíproca interacción entre los contendientes que impide que uno de ellos pretenda tomar ventaja respecto del otro”<sup>25</sup>*

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerado como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

Es así que el Código del Trabajo no establece ningún efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, este vacío que acusa la Ley, consideramos que debe prescribir de las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no comparece se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso. Esta es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados. El desistimiento implica el fin del proceso y la imposibilidad de ser planteado de nuevo; por lo tanto, se pierde el derecho. En este caso se trataría de un modo unilateral de conclusión del proceso.

---

<sup>25</sup> PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 34

### **4.3. MARCO JURÍDICO**

#### **4.3.1. Constitución de la República del Ecuador**

El Art. 76 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:*

*6. La ley establecerá la debida proporcionalidad entre las infracciones y las sanciones penales, administrativas o de otra naturaleza”<sup>26</sup>*

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.

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

---

<sup>26</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 76 núm. 6

En la Constitución de la República, las garantías del debido proceso se desarrollan como parte de los derechos de protección de las personas y contienen una interesante y sólida configuración en el artículo 76 que por su importancia se transcriben en un anexo que se añade al final de esta obra.

El Art. 192 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”<sup>27</sup>.

Estos principios generales, van desarrollándose también en los siguientes artículos, y es así como el Art. 193 de la norma constitucional añade: “*Las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficacia y agilidad de los trámites. El retardo en la administración de justicia, imputable al Juez o Magistrado, será sancionado por la Ley*”<sup>28</sup>.

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

Por su parte, el artículo 194, dispone: “La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas se llevará a cabo

---

<sup>27</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 192

<sup>28</sup> IBIDEM, Art. 193

mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e inmediatez”<sup>29</sup>.

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

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

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

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

---

<sup>29</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 194

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

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

#### **4.3.2. Código del Trabajo**

El Art. 573 del Código del Trabajo, trata del trámite de las controversias judiciales, expresando que: *“Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.”*<sup>30</sup>

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

---

<sup>30</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573



El Art. 574 del Código del Trabajo indica que *“La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”*<sup>31</sup>

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

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

---

<sup>31</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 574

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

*En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.”<sup>32</sup>*

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

Si el demandado no asiste a la diligencia, el accionante puede acusar la rebeldía y su no comparecencia se tendrá como negativa pura y simple de

---

<sup>32</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda. De esta manera queda trabada la litis, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

El Art. 580 del Código del Trabajo expresa que: *“Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.”*<sup>33</sup>

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

---

<sup>33</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 580

soliciten de manera conjunta; 2. Que el diferimiento sea por una sola vez; y, 3. Que el diferimiento sea por un término máximo de cinco días.

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

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

El Art. 576 del Código del Trabajo expresa que *“En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será*

*aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.*"<sup>34</sup>

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

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

---

<sup>34</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 576

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”*<sup>35</sup>.

Esta norma atinadamente introducida al Código del Trabajo se convierte en una garantía para que se pueda cumplir con el principio procesal de

---

<sup>35</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 585

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 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.”<sup>36</sup>*

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

Además tiene una importancia medular para la estrategia procesal de cada una de las partes. Así, el actor al momento de redactar su demanda, debe hacerlo considerando las pruebas con las que cuenta y que deberá anunciarlas, lo cual implica que el demandado se pronunciará respecto de ellas. Lo mismo sucede con el demandado al preparar su contestación a la

---

<sup>36</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 577



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 bien con las pretensiones del actor, bien con los argumentos del demandado.

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

Sin perjuicio de lo anterior, se puede por excepción recurrir a pruebas como exámenes periciales de documentos contables cuando por ejemplo se pretende probar el monto de una remuneración mixta compuesta por sueldo

más comisiones, a cuyo efecto se demanda de la intervención de un perito para que determine aquello.

El caso de la inspección judicial tiene diferentes alcances aunque generalmente se ha buscado en los juicios de trabajo darle un alcance probatorio como si se tratara de una contienda civil aunque más adelante nos referimos extensamente a esta prueba.

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

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

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

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

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

*En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera*

*con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.”<sup>37</sup>*

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

---

<sup>37</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 581

sumaria que se aplicaba en materia litigiosa laboral antes de la reforma procesal. Estas distorsiones y aberraciones son erradicadas a través del procedimiento oral. Además, éste exige una preparación a fondo por parte de los abogados quienes deberán examinar minuciosamente el contenido de las declaraciones para poder formular sus preguntas y repreguntas de modo que cobren fuerza sus argumentos frente al juez.

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

Vale añadir que esta diligencia provoca que se conecten las pruebas practicadas durante y después de la audiencia oral con las rendidas en la

audiencia definitiva, hecho que los litigantes deben tomarlo en cuenta puesto que unas y otras deben ser planteadas de modo que conserven un hilo conductor y que su ausencia no se tome en contra de sus propios propósitos.

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

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

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

El Art. 582 del Código del Trabajo expresa que: *“De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.”*<sup>38</sup>

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.

---

<sup>38</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 582



A la par deben hacerse transcripciones de las audiencias y respaldarlas con las grabaciones magnetofónicas u otros medios magnéticos que serán partes integrantes del proceso. En consecuencia las actas sumarias y las transcripciones que se mencionan son complementarias y unas y otras deben ser forzosamente agregadas al juicio. Ahora bien, al haberse establecido que se debían hacer transcripciones de las audiencias, se cometió un error puesto que aquello demanda de un extenuante trabajo y de la asignación de recursos humanos para que cumplan con ese cometido. En todo caso, estimo que esta norma debe ser reformulada y establecerse simplemente que se conservarán archivos magnéticos de las actuaciones de manera que se transcriban únicamente aquellas actuaciones que a criterio del juez o tribunal merezcan ser reducidas a escrito para evitar dilaciones innecesarias. En todo caso y hasta tanto, para sortear este inconveniente, bien pueden los jueces acogerse a la norma constitucional que dispone que "no serán aplicables las normas procesales que tiendan a retardar su ágil despacho" que se encuentra consagrada en el literal e) del numeral 2 del artículo 86 de la Constitución.

## 5. MATERIALES Y 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 concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo haré 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 describirá la violación del derecho a la igualdad procesal por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar.

Con el método comparativo de nuestra legislación con cuerpos legales de otros países, permitirá observar y medir las garantías del sistema oral en el Código del Trabajo.

Para una mejor explicación utilizaré el método analítico que permita 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.

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

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas dirigidas a: abogados en libre ejercicio profesional. También se aplicarán cinco entrevistas especialistas en la materia, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos.

Lo cual permitió 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 incorpore el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. Análisis e interpretación de las encuestas

Primera Pregunta: ¿Cree usted que en la audiencia preliminar del juicio del trabajo es de vital importancia para trabar la litis y presentar las pruebas que serán evacuadas en la audiencia definitiva?

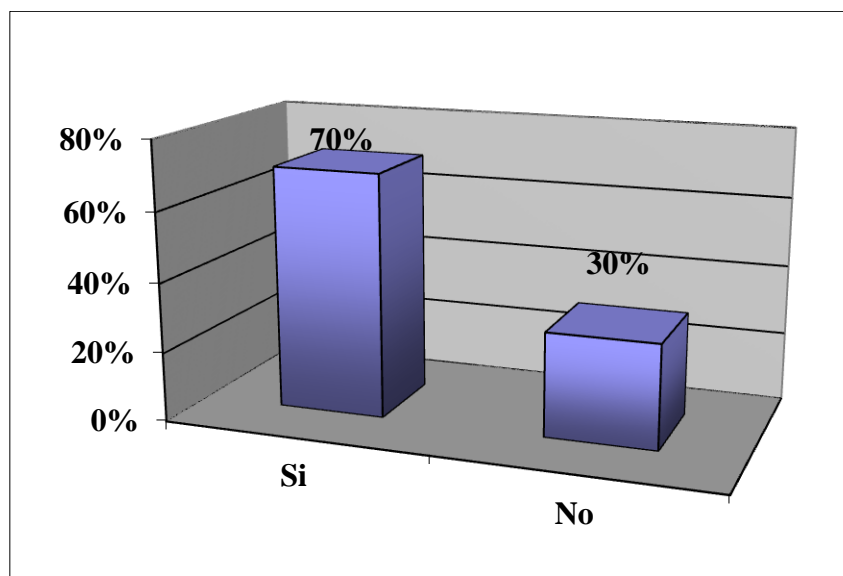
**CUADRO N° 1**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	9	30 %
Si	21	70 %
TOTAL	30	100 %

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 1**



### **Interpretación.**

De los resultados de la primera pregunta de un universo de treinta encuestados, nueve que equivale el 30% señalaron que en la audiencia preliminar del juicio del trabajo no es de vital importancia para trabar la litis y presentar las pruebas que serán evacuadas en la audiencia definitiva. En cambio veintiuno, que corresponde el 70% indicaron que en la audiencia preliminar del juicio del trabajo si es de vital importancia para trabar la litis y presentar las pruebas que serán evacuadas en la audiencia definitiva

### **Análisis.**

En la audiencia preliminar del juicio oral de trabajo se traba la litis y se solicita la práctica de pruebas, hechos de enorme relevancia y que pueden resultar fundamentales en la estrategia procesal que las partes deben anticipadamente definir sin perjuicio de que, a pesar de su inasistencia, pueda solicitar aquellas pruebas que ejecute en la audiencia definitiva.

Segunda Pregunta: ¿Está usted de acuerdo que la ausencia del demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales, y que la ausencia del actor no se establezca ninguna consecuencia jurídica?

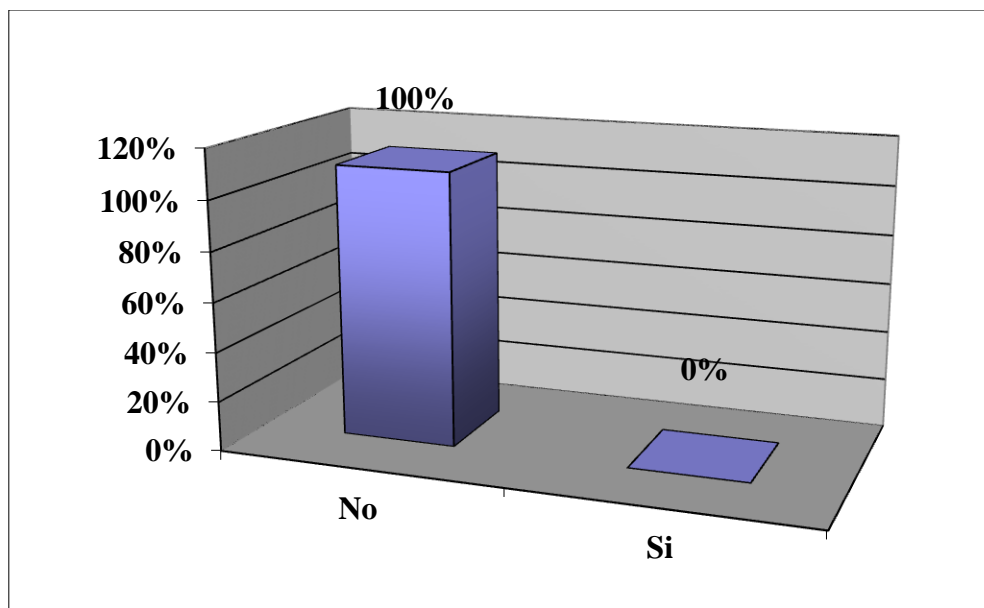
**CUADRO N° 2**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
No	30	100 %
Si	0	0 %
TOTAL	30	100 %

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 2**



### **Interpretación.**

En la segunda pregunta el 100% de los encuestados indicaron no estar de acuerdo que la ausencia del demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales, y que la ausencia del actor no se establezca ninguna consecuencia jurídica.

### **Análisis.**

La primera parte del Art. 580 del Código del Trabajo expresa que si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Por lo tanto la inasistencia del demandado a esta audiencia produce tres efectos: negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, debe proseguirse el juicio en rebeldía y, además, debe condenársele al pago de las costas judiciales.



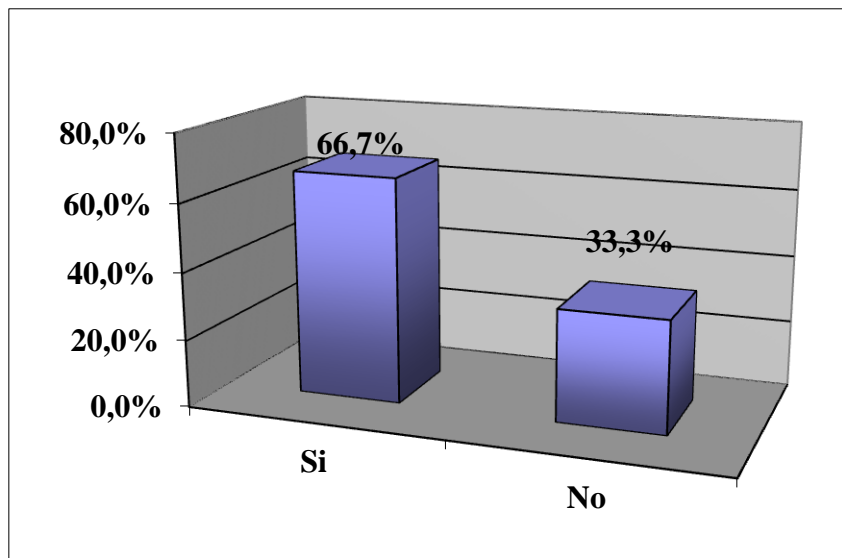
Tercera Pregunta: ¿Cree usted que la inasistencia del actor debe ser considerado como desistimiento de la demanda, para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención?

**CUADRO N° 3**

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

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional  
**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 3**



### **Interpretación.**

En esta pregunta diez encuestados que equivale el 33.3% no están de acuerdo que la inasistencia del actor debe ser considerado como desistimiento de la demanda, para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención; en cambio veinte encuestados que corresponde el 66.7% indicaron estar de acuerdo que la inasistencia del actor debe ser considerado como desistimiento de la demanda, para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención

### **Análisis.**

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerado como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

Cuarta pregunta: ¿Considera usted que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor significaría una violación del derecho a la defensa que tenemos las personas?

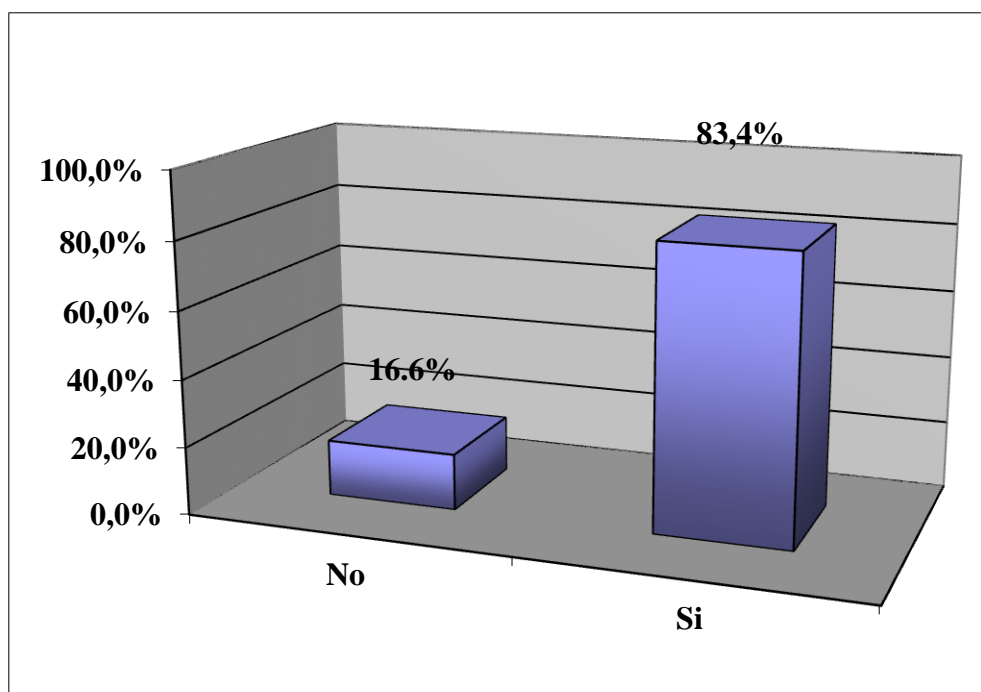
**CUADRO N° 4**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	25	83.4 %
No	5	16.6 %
TOTAL	30	100 %

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 4**



### **Interpretación.**

En esta pregunta veinticinco encuestados que equivale el 83.4% indicaron que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor si significaría una violación del derecho a la defensa que tenemos las personas. En cambio cinco encuestados que equivale el 16.6% expresaron que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor no significaría una violación del derecho a la defensa que tenemos las personas

### **Análisis.**

Las personas en todo proceso de cualquier materia tenemos derecho a defendernos, pero si se establecen como negativa pura de los fundamentos de la demanda por la inasistencia del demandado y ninguna consecuencia por la inasistencia del actor, verdaderamente va contra el principio de defenderse en un proceso penal que se le procesa. Esto conlleva ir contra la Constitución de la República del Ecuador.

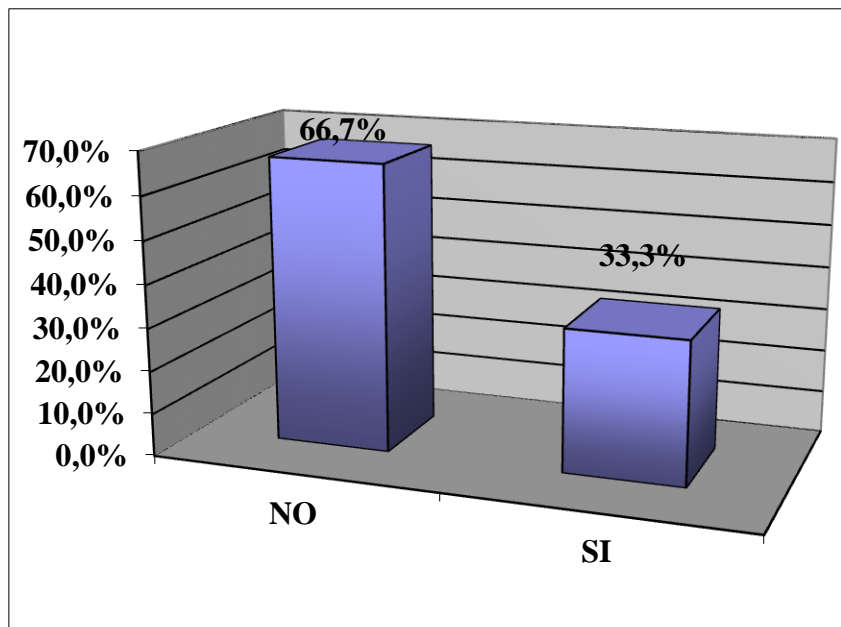
Quinta Pregunta: ¿Estima usted que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor, existe igualdad procesal entre las partes?

**CUADRO N° 5**

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	33.3 %
NO	20	66.7 %
TOTAL	30	100 %

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional  
**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 5**



## **Interpretación**

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor, si existe igualdad procesal entre las partes. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor, no existe igualdad procesal entre las partes.

## **Análisis**

Las personas en un proceso deben ser consideradas iguales procesalmente, no es conveniente establecer consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandando pero ninguna para el actor, con lo cual va en contra de los principios del debido proceso como es la igualdad procesal.

Sexta Pregunta. ¿Está usted de acuerdo que si el accionante no comparece a la audiencia preliminar se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archive el proceso?

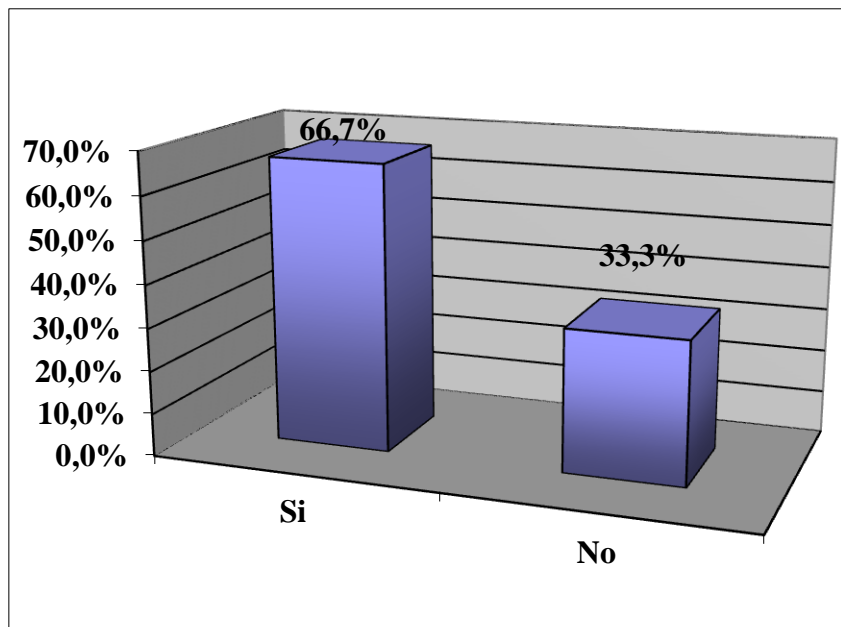
**CUADRO N° 6**

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

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 6**



## **Interpretación**

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron no estar de acuerdo que si el accionante no comparece a la audiencia preliminar se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archive el proceso. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que si el accionante no comparece a la audiencia preliminar se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archive el proceso

## **Análisis**

El Código del Trabajo no establece ningún efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, este vacío que acusa la Ley, consideramos que debe prescribir de las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no comparece se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso.



Séptima pregunta: ¿Considera usted que si el accionante no comparece se considere que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso, es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados?

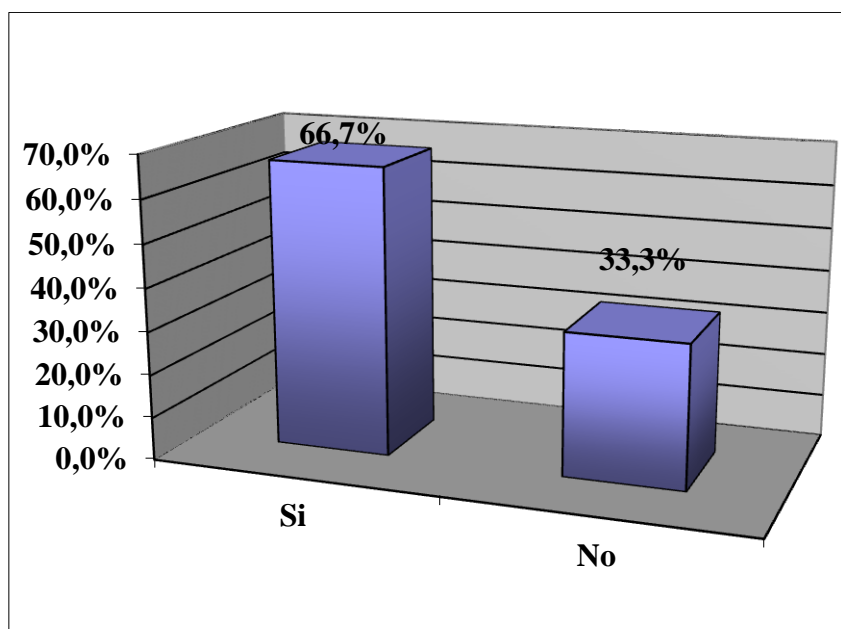
**CUADRO N° 7**

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

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 7**



## **Interpretación**

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron no estar de acuerdo que si el accionante no comparece se considere que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso, es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron estar de acuerdo que si el accionante no comparece se considere que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso, es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados

## **Análisis**

Esta es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados. El desistimiento implica el fin del proceso y la imposibilidad de ser planteado de nuevo; por lo tanto, se pierde el derecho. En este caso se trataría de un modo unilateral de conclusión del proceso.

Octava Pregunta: ¿Cree usted necesario reformar el Código del Trabajo, señalando el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral?

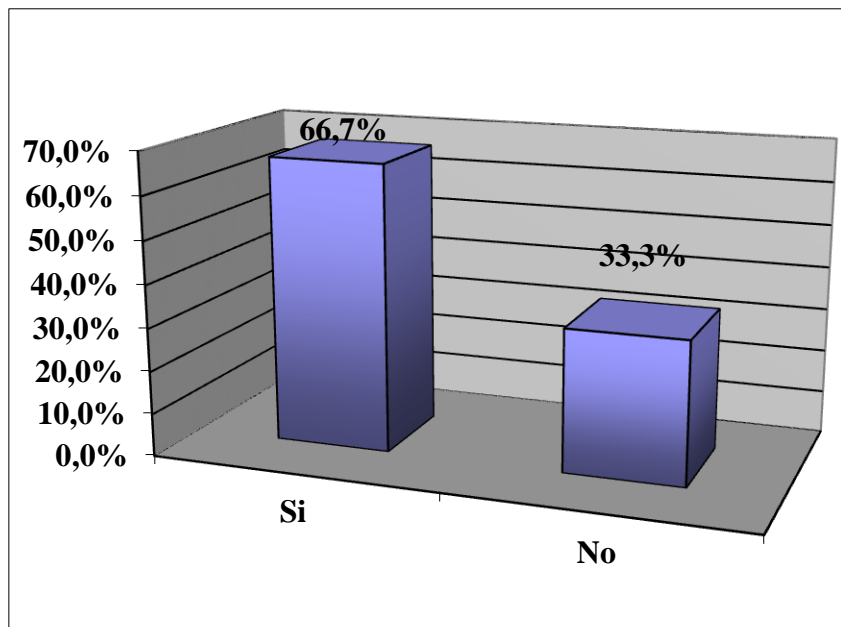
**CUADRO N° 8**

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

**UNIVERSO:** Abogados en libre ejercicio profesional

**Autora:** Jimena Villavicencio Villavicencio

**GRÁFICO N° 8**



## **Interpretación**

En esta pregunta diez encuestados que corresponde el 33.3% señalaron que no es necesario reformar el Código del Trabajo, señalando el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral. En cambio veinte encuestados que equivale el 66.7% opinaron que es necesario reformar el Código del Trabajo, señalando el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

## **Análisis**

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar en el juicio oral laboral trae como efecto la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, su procedencia en rebeldía y la condena de las costas judiciales, pero la inasistencia del accionante a la misma audiencia, no trae ningún efecto jurídico por la actividad judicial y la pérdida del tiempo del juez y de los empleados, esto va en contra de la igualdad procesal que debe existir en todo proceso, contraviniendo el principio constitucional de contradicción del sistema oral.

## **7. DISCUSIÓN**

### **7.1. Verificación de objetivos**

#### **7.1.1. OBJETIVO GENERAL**

- Realizar un estudio jurídico, analítico y crítico del proceso oral laboral contemplado en el Código del Trabajo.

#### **7.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Demostrar los efectos jurídicos de la inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral.
- Demostrar que la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, causa problemas en la administración de justicia.
- Regular en el Código del Trabajo, el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

### **7.2. Contrastación de hipótesis**

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar en el juicio oral laboral trae como efecto la negativa pura y simple de los fundamentos de la

demanda, su procedencia en rebeldía y la condena de las costas judiciales, pero la inasistencia del accionante a la misma audiencia, no trae ningún efecto jurídico por la actividad judicial y la pérdida del tiempo del juez y de los empleados, esto va en contra de la igualdad procesal que debe existir en todo proceso, contraviniendo el principio constitucional de contradicción del sistema oral.

### **7.3. Fundamentación Jurídica de la propuesta de reforma**

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”*<sup>39</sup>

Con el principio dispositivo se opone por definición al principio inquisitivo, ya que se puede concebir al Juez investido de todas las facultades para investigar y aplicar la ley, en cuyo caso estamos frente al principio inquisitivo, o por el contrario se lo puede concebir al Juez sujeto a la iniciativa de las partes, de tal modo que pesa sobre las partes la carga de proporcionar los fundamentos de la sentencia mediante sus actos de postulación, peticiones, alegaciones, aportación de las pruebas.

---

<sup>39</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 168 núm. 6

El principio de concentración supone la reunión de todas las actividades procesales dirigidas a la instrucción de la causa, prueba y discusión de las pruebas, en una sola sesión o en un limitado número de sesiones, en todo caso próximas unas a otras. El objetivo es lograr que el proceso sea una obra unida, homogénea. Se considera que la aplicación de este principio facilita a su vez la realización de la inmediación, o sea la recepción por el Juez de la prueba, de manera que la expresión escrita responda a la realidad y tenga sólo como fin conservar la prueba oral, para su conocimiento por los Jueces de alzada. Asimismo, acelera el trámite acortando el plazo de prueba, y por tanto también termina con los incidentes de caducidad de la prueba por negligencia y evita o disminuye la variada serie de otros incidentes, permite poner a la vista del adversario todos sus medios de ataque y de defensa, sin maliciosos ocultamientos.

El principio de inmediación, supone la relación directa de los litigantes con el Juez, de modo que el magistrado conozca directamente a las partes y pueda apreciar por sí mismo el valor de las pruebas, que han de realizarse en su presencia. En el caso del sistema inquisitivo es esencialmente escrito, por eso es posible que inclusive la recepción de declaraciones se realice ante el secretario judicial o más corrientemente ante el oficial del Juzgado.

El Art. 573 del Código del Trabajo expresa 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.”<sup>40</sup>*

Las controversias de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores deberán ser presentadas al Juez del Trabajo, de conformidad con el trámite establecido en el mismo, en este caso por el juicio oral laboral, que consta de dos audiencias dentro de la primera instancia del proceso.

El Art. 575 del Código del Trabajo indica que *“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.”<sup>41</sup>*

Las controversias laborales se sujetan ante el juicio oral laboral, siendo acciones propias y compatibles de la relación laboral. Pero de conformidad al Código de Procedimiento Civil, no puede proponerse en una misma demanda acciones contrarias ni incompatibles o que requieran distinta sustanciación, a menos en este último caso cuando se pidan que todas se sustancien por la vía ordinaria. Acciones incompatibles son aquellas que se excluyen por su propia naturaleza; contrarias cuando no pueden subsistir simultáneamente por referirse a aspectos completamente opuestos.

El Art. 576 del Código de Trabajo manifiesta: *“Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el*

---

<sup>40</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 573

<sup>41</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 575



*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.”<sup>42</sup>*

De acuerdo a esta disposición la audiencia preliminar debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada y esa providencia el juez debe convocarla. Nótese que en materia

---

<sup>42</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 576

laboral operan los términos y no los plazos por lo que siempre se considerarán únicamente a los días hábiles.

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. Este propósito debe buscarse sea por voluntad de las partes, sea por la intervención de un tercero; este último caso implica la intervención del Estado, encargado de mantener la paz social, a través de la aplicación de los principios rectores del derecho procesal del trabajo, especialmente de la inmediación. En el caso de conflictos individuales de trabajo, es el Juez del Trabajo quien procurará que las partes lleguen a acuerdos razonables, evitando dilatar innecesariamente los procesos.

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

ello, éste debe guiarse por lo que consta en la demanda como elemento 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 en su contra.”*<sup>43</sup>

Esta norma atinadamente introducida al Código del Trabajo se convierte en una garantía para que se pueda cumplir con el principio procesal de intermediación, 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 intermediación.

---

<sup>43</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 585 inciso 4

## 8. CONCLUSIONES

**Primera:** En la audiencia preliminar del juicio del trabajo es de vital importancia para trabar la litis y presentar las pruebas que serán evacuadas en la audiencia definitiva.

**Segunda:** La ausencia del demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales, y que la ausencia del actor no se establezca ninguna consecuencia jurídica.

**Tercera:** La inasistencia del actor debe ser considerado como desistimiento de la demanda, para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

**Cuarta:** Si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor significaría una violación del derecho a la defensa que tenemos las personas.

**Quinta:** Si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor, existe igualdad procesal entre las partes.

**Sexta:** Si el accionante no comparece a la audiencia preliminar se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archive el proceso.

**Séptima:** Si el accionante no comparece se considere que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso, es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados.

**Octava:** Es necesario reformar el Código del Trabajo, señalando el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

## 9. RECOMENDACIONES

**Primera:** En la audiencia preliminar del juicio del trabajo es de vital importancia para trabar la litis y presentar las pruebas que serán evacuadas en la audiencia definitiva.

**Segunda:** La ausencia del demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales, y que la ausencia del actor no se establezca ninguna consecuencia jurídica.

**Tercera:** La inasistencia del actor debe ser considerado como desistimiento de la demanda, para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

**Cuarta:** Si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor significaría una violación del derecho a la defensa que tenemos las personas.

Quinta: Si hay consecuencias jurídicas por la inasistencia del demandado, pero no para el actor, existe igualdad procesal entre las partes.

**Sexta:** Si el accionante no comparece a la audiencia preliminar se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archive el proceso.

**Séptima:** Si el accionante no comparece se considere que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso, es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados.

**Octava:** Es necesario reformar el Código del Trabajo, señalando el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

## **9.1. PROPUESTA DE REFORMA LEGAL**

### **ASAMBLEA NACIONAL**

#### **CONSIDERNADO**

Que el Art. 580 del Código del Trabajo expresa que si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Por lo tanto la inasistencia del demandado a esta audiencia produce tres efectos: negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, debe proseguirse el juicio en rebeldía y, además, debe condenársele al pago de las costas judiciales.

Es importante señalar que la inasistencia de una de las partes a la audiencia preliminar le resta considerablemente sus posibilidades de acción, puesto que durante aquella especialmente se traba la litis y se solicita la práctica de pruebas, hechos de enorme relevancia y que pueden resultar fundamentales en la estrategia procesal que las partes deben anticipadamente definir sin perjuicio de que, a pesar de su inasistencia, pueda solicitar aquellas pruebas que ejecute en la audiencia definitiva.

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe



sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerado como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

Que el Código del Trabajo no establece ningún efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, este vacío que acusa la Ley, consideramos que debe prescribir de las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no comparece se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso.

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.- En el Art. 580 del Código del Trabajo agréguese un inciso que diga:

Si no asiste el actor a la audiencia preliminar se tendrá como desistida la demanda y se archivará el proceso.

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 2014.

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
  
- BOBBIO, Norberto Igualdad y libertad, ediciones Paidos, España, 1.993, p. 53.
  
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12<sup>a</sup>, Buenos Aires – Argentina, 1979, p. 433
  
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013, Art. 573, 574, 576, 577, 580, 581, 582, 585
  
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013, Art. 76, 168, 192, 193, 194
  
- CUEVA CARRIÓN, Luis: El juicio oral laboral, ediciones Cueva Carrión, Quito – Ecuador, 2007, p. 13
  
- DE SANTO, Víctor: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, Sociales y de Economía, editorial Universidad, segunda edición, Buenos Aires – Argentina, 1999, p. 62, 351, 352, 376
  
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009, p. 561

- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986, p.58
  
- GOLDSTEIN, Mabel: Diccionario Jurídico Consultor Magno, Círculo Latino Austral, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 81, 554
  
- Katz, Ernesto. "El principio del tratamiento igual de los iguales, en iguales circunstancias, en el derecho del trabajo". D.T. 1961
  
- MAGORGA RODRÍGUEZ, Julio: Doctrina Teórica Práctica en Materia Laboral, Tomo VIII, Ediciones Carpol, Primera edición, Cuenca – Ecuador, 2008, p. 102
  
- MASCAREÑAS, Carlos: Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona – España, 1976, p. 898
  
- NOGUEIRA ALCALA, Humberto: El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano. Dike, 1997, pág. 231
  
- OSSORIO, Manuel: Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliasta, Buenos Aires – Argentina, 2008, p. 320
  
- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010, p. 26, 34, 36, 39, 63
  
- VÁSQUEZ LÓPEZ, Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual, Editorial Jurídica Cevallos, Quito – Ecuador, 2004, p. 121
  
- VELASCO DÁVILA, Jaime: La oralidad en el juicio laboral, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2007, p. 16

**11. ANEXOS PROYECTO**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**“ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL DESISTIMIENTO DE LA  
DEMANDA POR LA INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR  
POR PARTE DEL ACTOR”**

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA  
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
ABOGADA.

**AUTORA:**

**JIMENA ALEXANDRA VILLAVICENCIO VILLAVICENCIO**

Loja- Ecuador

2014

## **1. TEMA**

**“ORDENAR EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA POR LA INASISTENCIA EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR POR PARTE DEL ACTOR.”**

## **2. PROBLEMÁTICA.**

La primera parte del Art. 580 del Código del Trabajo expresa que si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Por lo tanto la inasistencia del demandado a esta audiencia produce tres efectos: negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, debe proseguirse el juicio en rebeldía y, además, debe condenársele al pago de las costas judiciales.

Es importante señalar que la inasistencia de una de las partes a la audiencia preliminar le resta considerablemente sus posibilidades de acción, puesto que durante aquella especialmente se traba la litis y se solicita la práctica de pruebas, hechos de enorme relevancia y que pueden resultar fundamentales en la estrategia procesal que las partes deben anticipadamente definir sin perjuicio de que, a pesar de su inasistencia, pueda solicitar aquellas pruebas que ejecute en la audiencia definitiva.

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juez debe

sancionarla al momento de fijar las costas judiciales, aparte de declararlo en rebeldía si la contraparte así lo acusa. Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerado como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención.

Es así que el Código del Trabajo no establece ningún efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, este vacío que acusa la Ley, consideramos que debe prescribir de las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no comparece se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso.

Esta es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados. El desistimiento implica el fin del proceso y la imposibilidad de ser planteado de nuevo; por lo tanto, se pierde el derecho. En este caso se trataría de un modo unilateral de conclusión del proceso.

### **3. JUSTIFICACIÓN.**

La Universidad Nacional de Loja, a través de la Carrera de Derecho exige a sus estudiantes ser parte integrante de nuestra sociedad mediante la

investigación científica en el Derecho Positivo, para optar por el Título de Abogada.

La presente investigación es factible de ser realizada por cuanto para su desarrollo se presentan los siguientes justificativos:

Al señalarse en el Código del Trabajo que la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar, se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, pero la inasistencia del accionante a la misma audiencia la legislación nada sobre el particular indica, siendo necesario se declare el desistimiento, a fin de poner orden a la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez y de los empleados.

Desde el punto de vista procesal oral laboral el tema escogido para el presente proyecto de investigación se justifica porque al no establecerse ningún consecuencia por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar pero si para el demandado, va en contra de la igualdad procesal que debe existir en todo proceso, como igualdad de condiciones.

Se justifica jurídicamente el llevar a cabo el presente trabajo por cuanto estudiaré una importante institución del derecho laboral como lo son el procedimiento oral laboral en la que debe observarse los principios constitucionales de concentración, contradicción y dispositivo, analizando cada una de las implicaciones jurídicas; estudio que representa importancia jurídica que sirve para la formación profesional y para el ejercicio de la abogacía.



Desde el punto de vista académico el desarrollo de esta investigación permitirá que su contenido aporte con importantes conceptos doctrinarios y jurídicos que serán muy útiles para quienes se interesen por estudiar algo más acerca de una institución trascendental en el derecho laboral, como son es el procedimiento oral laboral.

Resulta factible este análisis puesto que para su realización contaré con el apoyo decidido de prestigiosos profesionales destinados por las autoridades de la Modalidad de Estudios a Distancia, de la Universidad Nacional de Loja, para asesorar y dirigir la elaboración de este tipo de trabajos investigativos; y con mi disposición personal para realizar la investigación; además contaré con la suficiente información bibliográfica y con los recursos económicos suficientes para sustentar los gastos que demande el desarrollo de este proyecto investigativo.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

- Realizar un estudio jurídico, analítico y crítico del proceso oral laboral contemplado en el Código del Trabajo.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Demostrar los efectos jurídicos de la inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral.

- Demostrar que la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar, causa problemas en la administración de justicia.
- Regular en el Código del Trabajo, el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

### **4.3. HIPÓTESIS.**

La inasistencia del demandado a la audiencia preliminar en el juicio oral laboral trae como efecto la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, su procedencia en rebeldía y la condena de las costas judiciales, pero la inasistencia del accionante a la misma audiencia, no trae ningún efecto jurídico por la actividad judicial y la pérdida del tiempo del juez y de los empleados, esto va en contra de la igualdad procesal que debe existir en todo proceso, contraviniendo el principio constitucional de contradicción del sistema oral.

## **5. MARCO TEÓRICO**

El Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, prescribe que: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral,*

*de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.*<sup>44</sup>

Con el principio dispositivo se opone por definición al principio inquisitivo, ya que se puede concebir al Juez investido de todas las facultades para investigar y aplicar la ley, en cuyo caso estamos frente al principio inquisitivo, o por el contrario se lo puede concebir al Juez sujeto a la iniciativa de las partes, de tal modo que pesa sobre las partes la carga de proporcionar los fundamentos de la sentencia mediante sus actos de postulación, peticiones, alegaciones, aportación de las pruebas.

El principio de concentración supone la reunión de todas las actividades procesales dirigidas a la instrucción de la causa, prueba y discusión de las pruebas, en una sola sesión o en un limitado número de sesiones, en todo caso próximas unas a otras. El objetivo es lograr que el proceso sea una obra unida, homogénea. Se considera que la aplicación de este principio facilita a su vez la realización de la inmediación, o sea la recepción por el Juez de la prueba, de manera que la expresión escrita responda a la realidad y tenga sólo como fin conservar la prueba oral, para su conocimiento por los Jueces de alzada. Asimismo, acelera el trámite acortando el plazo de prueba, y por tanto también termina con los incidentes de caducidad de la prueba por negligencia y evita o disminuye la variada serie de otros incidentes, permite poner a la vista del adversario todos sus medios de ataque y de defensa, sin maliciosos ocultamientos.

---

<sup>44</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 168 núm. 6

El principio de inmediación, supone la relación directa de los litigantes con el Juez, de modo que el magistrado conozca directamente a las partes y pueda apreciar por sí mismo el valor de las pruebas, que han de realizarse en su presencia. En el caso del sistema inquisitivo es esencialmente escrito, por eso es posible que inclusive la recepción de declaraciones se realice ante el secretario judicial o más corrientemente ante el oficial del Juzgado.

El Art. 573 del Código del Trabajo expresa 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.”*<sup>45</sup>

Las controversias de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores deberán ser presentadas al Juez del Trabajo, de conformidad con el trámite establecido en el mismo, en este caso por el juicio oral laboral, que consta de dos audiencias dentro de la primera instancia del proceso.

El Art. 575 del Código del Trabajo indica que *“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.”*<sup>46</sup>

Las controversias laborales se sujetan ante el juicio oral laboral, siendo acciones propias y compatibles de la relación laboral. Pero de conformidad al Código de Procedimiento Civil, no puede proponerse en una misma demanda acciones contrarias ni incompatibles o que requieran distinta

---

<sup>45</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 573

<sup>46</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 575

sustanciación, a menos en este último caso cuando se pidan que todas se sustancien por la vía ordinaria. Acciones incompatibles son aquellas que se excluyen por su propia naturaleza; contrarias cuando no pueden subsistir simultáneamente por referirse a aspectos completamente opuestos.

El Art. 576 del Código de Trabajo manifiesta: *“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.*<sup>47</sup>

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

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.

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

---

<sup>47</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 576

los principios rectores del derecho procesal del trabajo, especialmente de la inmediación. En el caso de conflictos individuales de trabajo, es el Juez del Trabajo quien procurará que las partes lleguen a acuerdos razonables, evitando dilatar innecesariamente los procesos.

La ley determina que en todo juicio de trabajo, en primer lugar se intente la conciliación entre las partes, con la directa intervención del juzgador. Para ello, éste debe guiarse por lo que consta en la demanda como elemento 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 en su contra.”<sup>48</sup>*

---

<sup>48</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2014, Art. 585 inciso 4

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.

## **6. METODOLOGÍA**

Para la realización de esta investigación se utilizará 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 concurren el deductivo puesto que en el desarrollo de un marco teórico para explicar el problema, conceptual y contextualmente, lo haré 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 describirá la violación del derecho a la igualdad procesal por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar.



Con el método comparativo de nuestra legislación con cuerpos legales de otros países, permitirá observar y medir las garantías del sistema oral en el Código del Trabajo.

Para una mejor explicación utilizaré el método analítico que permita 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.

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

Fundamentalmente en el desarrollo del presente trabajo investigativo, utilizaré la técnica de la encuesta, la misma que la realizaré a 30 personas dirigidas a: abogados en libre ejercicio profesional. También se aplicarán cinco entrevistas especialistas en la materia, como instrumentos de recolección sintética de datos y contenidos.

Lo cual permitirá 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 incorpore el desistimiento del proceso por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar del trámite del juicio oral laboral.

## 7. CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Feb. 2014				Mar. 2014				Abr. 2014				Mayo 2014				Jun. 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recopilación de la Información	*	*	*	*																
Investigación de Campo					*	*														
Análisis de Datos							*	*												
Redacción de la Tesis									*	*	*	*								
Presentación del Borrador													*	*						
Redacción definitiva y presentación															*	*	*	*	*	*
Sustanciación																				*

## **8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO**

### **8.1. Recursos Humanos:**

- Director de Tesis.

- Asesores.

- Jimena Alexandra Villavicencio Villavicencio

### **9.2. Recursos Materiales y Costos**

Material bibliográfico	100.00
Material de escritorio.	80.00
Artículos de Internet	100.00
Adquisición de textos	90.00
Movilización y alimentación	50.00
Digitación de trabajo	100.00
Reproducción y encuadernado	120.00
Derechos timbre y más especies valoradas	150.00
Imprevistos	50.00
TOTAL:	840.00

### **9.3. Financiamiento**

La presente investigación será financiada con mis propios recursos.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, Diana: Principios y peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Guayaquil – Ecuador, Editorial Edino, 2008.
  
- BEDOYA, Hugo: La oralidad en el proceso laboral, editorial leyer, Bogotá – Colombia, 2008.
  
- CABANELLAS, Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo V, Editorial Heliasta, edición 12<sup>a</sup>, Buenos Aires – Argentina, 1979.
  
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013.
  
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Codificación de Estudios y Publicaciones, legislación Codificada, Quito – Ecuador, 2013.
  
- DEVIS ECHANDÍA, Hernando: Nociones generales de Derecho Procesal Civil, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá – Colombia, 2009.
  
- ESPINOSA MERINO, Galo: La Mas Practica Enciclopedia Jurídica, Volumen 1, Vocabulario Jurídico, Editorial Instituto de Informática Legal, Quito – Ecuador, 1986.

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

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

- PÁEZ, Andrés: El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Corporación de Estudios y Publicaciones, primera edición, 2010.

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

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

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

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN .....	II
AUTORÍA.....	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
TABLA DE CONTENIDOS .....	VII
1. TÍTULO .....	1
2. RESUMEN .....	2
2.1. ABSTRACT .....	4
3. INTRODUCCIÓN .....	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA .....	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	8
4.1.1. Demanda.....	8
4.1.2. Desistimiento .....	9
4.1.3. Inasistencia .....	10
4.1.4. Audiencia preliminar .....	11
4.1.5. Audiencia definitiva.....	12
4.1.6. Actor.....	13
4.1.7. Demandado .....	13
4.1.8. Proceso oral.....	14
4.1.9. Economía procesal .....	15
4.1.10. Igualdad procesal.....	15
4.1.11. Sistema oral.....	16
4.1.12. Trabajador .....	18

4.1.13.	Empleador.....	19
4.2.	MARCO DOCTRINARIO .....	21
4.2.1.	Derechos y garantías constitucionales que tienen los trabajadores	21
4.2.2.	Inasistencia del demandado y del accionante en la audiencia preliminar del procedimiento oral laboral .....	24
4.2.3.	Problemática judicial por la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar.....	27
4.3.	MARCO JURÍDICO .....	29
4.3.1.	Constitución de la República del Ecuador .....	29
4.3.2.	Código del Trabajo .....	32
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	50
6.	RESULTADOS .....	53
6.1.	Análisis e interpretación de las encuestas.....	53
7.	DISCUSIÓN .....	69
7.1.	Verificación de objetivos .....	69
7.1.1.	OBJETIVO GENERAL .....	69
7.1.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	69
7.2.	Contrastación de hipótesis .....	69
7.3.	Fundamentación Jurídica de la propuesta de reforma .....	70
8.	CONCLUSIONES .....	76
9.	RECOMENDACIONES.....	78
9.1.	PROPUESTA DE REFORMA LEGAL.....	80
10.	BIBLIOGRAFÍA .....	83
11.	ANEXOS PROYECTO .....	85
	ÍNDICE.....	102