



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO:

“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO  
REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA  
AUDIENCIA DE PRUEBA”

Tesis previa a la  
obtención del Título de  
Abogada.

AUTORA:

*Gloria Enma Castillo Ubidia*

DIRECTOR DE TESIS:

*Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez*

LOJA – ECUADOR

1859

2015

## **CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR**

Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez, Director de Tesis y Docente de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

### **CERTIFICO:**

Que el presente trabajo investigativo denominado **“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA”**, elaborado por la postulante: GLORIA ENMA CASTILLO UBIDIA, ha sido elaborado de acuerdo al Reglamento de la Universidad Nacional de Loja. Por lo que autorizo su presentación.

Loja, 11 de diciembre del 2014



Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez  
**DIRECTOR DE TESIS**

## **AUTORÍA**

Yo, Gloria Enma Castillo Ubidia, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicas de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

**Autora:** Gloria Enma Castillo Ubidia

**Firma:**



**Cédula:** 171305089-4

**Fecha:** Loja, Enero del 2015

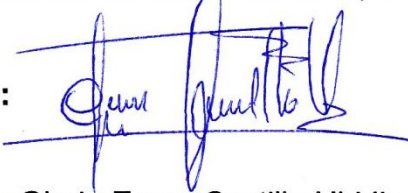
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, Gloria Enma Castillo Ubidia, declaro ser autora del presente trabajo de tesis titulada "**REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA**", como requisito para optar al grado de: Abogada, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para 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 con 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 09 días del mes de Enero del 2015, firma la autora.

Firma: 

**Autor:** Gloria Enma Castillo Ubidia

**Cédula:** 171305089-4

**Dirección:** Av. Quevedo, Km 3 – Santo Domingo de los Tsáchilas

**Correo electrónico:** glory-74@hotmail.es

**Teléfono:** 0985044459

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**Director de Tesis:** Dr. Mg. Sc. Felipe Neptalí Solano Gutiérrez

**Presidente del Tribunal:** Dra. Mg. María Antonieta León Ojeda

**Miembro del Tribunal:** Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Muller

**Miembro del Tribunal** Dr. Mg. Marcelo Costa Cevallos

## **AGRADECIMIENTO**

Mi eterno agradecimiento a Dios, por brindarme esta oportunidad de estudio en mi vida; a mis maestros mi más grande gratitud, quienes de forma sabia, han guiado y entregado los secretos más grandes del saber.

## **DEDICATORIA**

A los seres que han marcado mi vida con amor, a mis amados hijos: “Andrés y Frank”, que con el milagro de sus existencias han llenado mi vida, y han sido parte del valor y coraje para continuar caminando por el sendero del bien, quienes con amor y dulzura, en silencio me observan, por y para ellos, he decidido superarme y formar parte de un nivel superior de vida y de profesión.

# TABLA DE CONTENIDOS

- 1. TÍTULO**
- 2. RESUMEN**
  - 2.1 Abstract
- 3. INTRODUCCIÓN**
- 4. REVISIÓN DE LITERATURA**
  - 4.1 Marco Conceptual
  - 4.2 Marco Doctrinario
  - 4.3 Marco Jurídico
  - 4.4 Legislación Comparada
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS**
  - 5.1 Materiales utilizados
  - 5.2 Métodos
  - 5.3 Procedimientos y Técnicas
- 6. RESULTADOS**
  - 6.1 Resultados de la aplicación de Encuestas.
  - 6.2 Resultados de la aplicación de Entrevistas.
  - 6.3 Estudio de Casos.
- 7. DISCUSIÓN**
  - 7.1 Verificación de Objetivos
  - 7.2 Contrastación de Hipótesis
  - 7.3 Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal
- 8. CONCLUSIONES**
- 9. RECOMENDACIONES**
  - 9.1 Propuesta de Reforma Jurídica
- 10. BIBLIOGRAFÍA**
- 11. ANEXOS**

## **1. Título**

“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A  
DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA”



## 2. Resumen

Nuestro Estado Ecuatoriano, vivió muchos años de retrasada justicia en el campo laboral, por cuanto las contiendas legales dadas en esta materia, eran realmente lentas y duraban años, a consecuencia de este procedimiento que era el verbal sumario, muchos trabajadores que habían sufrido violación en sus derechos desistían de iniciar una acción legal, quedando desprotegidos económica y socialmente. Luego con la reforma laboral, se opta por el sistema oral, que es el que atravesamos en la actualidad, pero este sistema, enfrenta otro gran problema de administración de justicia, los reclamos de los derechos laborales, se han triplicado, pero las Unidades Judiciales de los Civil, Mercantil y Laboral en nuestro medio, siguen siendo pocos, es así que, el sistema oral también se ha tornado lento.

Refiriéndome específicamente a mi objetivo de la investigación, he podido localizar y enfocarme para proponer una reforma laboral en cuanto al instante que se debe dictar sentencia dentro del proceso laboral, basada en el estudio de los principios fundamentales de nuestra Constitución de la República del Ecuador, aprobada mediante referéndum ecuatoriano, y debidamente publicada en Registro Oficial, en cuyo contenido legal del Art. 168, dispone que la administración de justicia se regirá por principios, entre aquellos principios, en el número seis, dispone que *“La sustanciación de los procesos **en todas las materias, etapas y diligencias** se llevará a cabo mediante el*

*sistema oral, (...)*<sup>1</sup>*las negrillas y subrayado es mío.* Entonces es preciso analizar brevemente que el Órgano legislativo, elaboró esta disposición legal, para ser aplicada generalmente a todas la materias, más no, solo en materia penal, Niñez, y otros, me refiero específicamente a estas materias por cuanto es allí donde se aplica con plenitud la oralidad. Se hace evidente, que se estaría vulnerado esta disposición constitucional, al aplicar el Art. 583 del Código del Trabajo, cuando establece que dentro del término de diez días el juez deberá dictar sentencia en los procesos laborales, más optaría por decir que se aplica un sistema mixto, que es el oral y el verbal sumario, nótese que comienza el proceso con el actual procedimiento oral y para concluir la contienda legal, dispone término para dictar sentencia, vuelve al sistema antiguo que fue el verbal sumario.

---

<sup>1</sup> EL FORUM EDITORES PROFESIONAL, Constitución de la República del Ecuador, pág.149.

## 2.1 Abstract

Our Ecuadorian State, lived many years of delayed justice in the workplace, because given the legal contentions in this matter, were really slow and lasted years, as a result of this procedure was the verbal summary, many workers who had experienced rape in were withdrawing their rights to take legal fight, being economically and socially disadvantaged. Then with the labor reform, you opt for the oral system, which is what we go through today, but our current system faces another big problem of administration of justice, the claims of labor rights, has tripled, but the units court of Civil, Commercial and Toil in our environment, few remain, so that the oral system has also become slow.

Referring specifically to my research goal, I was able to locate and focus to propose a labor reform as instantly to be sentencing within the labor process, based on the study of the fundamental principles of the Constitution of the Republic of Ecuador, Ecuadorian approved by referendum, and duly published in the Official Gazette, in which legal content of Art. 168 provides that the administration of justice shall be governed by principles, including those principles, at number six, that "the conduct of the processes all the materials, steps and proceedings will be conducted through oral system (...) "the bold and italics are mine. Then it is necessary to examine briefly the Legislative Body, drafted this statutory provision, to be generally applied to all the materials, but not

only in criminal matters, Childhood, and others, I refer specifically to these areas because that is where it is applied with fullness orality. It is evident, that would be violated this constitutional provision, in applying Art. 583 of the Labour Code, which states that within ten days the judge will rule on any business processes rather opt for saying that applies a mixed system, which is the oral and verbal summary, note that the process begins with the current oral procedure and to end the legal battle, has sentencing term, returns the old system was the verbal summary.

### 3. Introducción

Del análisis jurídico del Código del Trabajo y la Constitución de la República del Ecuador, me he propuesto realizar el presente proceso investigativo, previo a la obtención del título de Abogada, cuyo tema es: **“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA”**. La contradictoria que existe en el Art. 583 del Código del Trabajo al disponer que *“Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentoria en el término de diez días; (...)”*. Esta disposición es totalmente contradictoria a la disposición constitucional contenida en el Art. 168, número seis, que dice: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, (...)”*. Por lo que considero que el sistema oral debe ser aplicado en su totalidad en materia laboral, para tener un resultado inmediato que no soslaye derechos del trabajador.

Para este fin investigativo, he conformado una revisión literaria que está formada por marcos teóricos: La conceptualización de trabajador, empleador, contrato, la demandas y los sujetos procesales, el término, la oralidad y la sentencia; en lo doctrinario, haré referencia a temas como Origen de la Remuneración, Breve Historia del Proceso Oral en Derecho Laboral del Ecuador, el Estado Social y Constitucional de Derecho Ecuatoriano y los Derechos humanos del Trabajador: en lo

jurídico, citaré las disposiciones relacionadas a la temática investigada que constan en nuestra Constitución de la República del Ecuador, en cuanto a principios; en el código del Trabajo lo que refiere al procedimiento a darse en las respectivas audiencias dentro de un proceso laboral, y Código Orgánico de la Función Judicial en cuanto a principios rectores de aplicabilidad de parte de los administradores de justicia; concluyendo con la legislación comparada de varios países como son: Perú, Chile, España, Colombia y Venezuela.

Describiré además los materiales y la metodología utilizada, al igual que los instrumentos usados para esta investigación.

Los Resultados, representaré con gráficos y su respectivo análisis e interpretación de resultados de las entrevistas y encuestas que fueron aplicadas a profesionales del Derecho y trabajadores de varias empresas.

A continuación, realizaré la discusión, exponiendo y verificando si se han cumplido los objetivos planteados en el proyecto de tesis.

Así mismo, presentaré algunas conclusiones a darse de la presente investigación, que serán de acuerdo al análisis profundo sobre el desarrollo de la revisión de la literatura y de los resultados de la investigación de campo. Las recomendaciones serán estimadas de acuerdo al tema de investigación.

Y para finalizar continuaré con la presentación de nuestro proyecto de reforma al Código del Trabajo Ecuatoriano, donde propondré que se reforme el Art.583 del Código del Trabajo. Además encontramos la bibliografía general de las obras utilizadas en nuestro trabajo; encontramos los anexos donde consta el proyecto de investigación, los formatos de la entrevista y de la encuesta.

## 4. REVISIÓN DE LITERATURA

### 4.1. MARCO CONCEPTUAL

#### Generalidades

Giuseppe Chiovenda, hace un análisis sobre su visión del procedimiento oral y manifiesta que: ***“Un proceso denominado por el principio de la libre convicción del juez y que pretenda realizar seriamente este principio, no puede ser sino oral, porque solo el proceso oral permite al juez formarse un convencimiento mediante la observación personal y directa del material de la causa; (...)”***<sup>2</sup>

La administración de justicia en nuestro país, en lo que refiere a materia penal, ya aplica en su totalidad el procedimiento oral, mediante las audiencias hasta finalizar el proceso, por tanto implica que nuestra justicia se encuentra en un proceso de introducción y adaptación, con el fin de superar al tradicional proceso escrito, por tanto en el campo procesal laboral, también se introduce este sistema oral, cuyo sistema ayuda al juzgador a tener pleno conocimiento del caso en forma directa, para obtener una crítica imparcial y dictaminar jurídicamente, viviendo y relacionándose directamente con el principio de inmediación, cuyo fin es alcanzar la justicia.

#### Trabajador

Nuestro Código Laboral, conceptualiza a trabajador como: ***“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución***

---

<sup>2</sup>Giuseppe Chiovenda. Instituciones de Derecho Procesal Civil, volumen I, pág. 149.



***de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”<sup>3</sup>.***

El análisis que hace Colon Bustamante Fuentes en su obra “Manual de Derecho Laboral”, al mencionar que:

***“Trabajador(a) es la persona natural que amparada en un contrato individual de trabajo –escrito y/o verbal- se obliga o se compromete a la realización de una obra para otra llamada empleador(a), (persona natural y/o jurídica), materia del contrato, a prestar sus servicios lícitos y personales, por una remuneración fijada por la ley, la costumbre, el pacto colectivo o mediante convenio y bajo la dependencia o dirección del empleador.”<sup>4</sup>***

Con estas denominaciones puedo manifestar que, el trabajador es la persona que dará su fuerza física e intelectual, a favor de su patrono o empleador, en un horario determinado legalmente y a cambio recibirá el pago de una remuneración cuya base también es establecida por la ley; así también puedo concluir que la persona jurídica por ser abstracta, no puede ser considerada como parte trabajadora en un contrato, por cuanto no podrá ejecutar por sí misma una prestación de servicios.

---

<sup>3</sup> Corporación de estudios y Publicaciones. Código Del Trabajo. Pág. 4.

<sup>4</sup> Colon Bustamante Fuentes. El contrato Individual de Trabajo. Pág. 75.

## **Empleador**

La conceptualización jurídica de empleador se encuentra establecida en el Art. 10 del Código del Trabajo que dice: ***“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”***<sup>5</sup>. En la presente conceptualización, podemos tomar en cuenta que hace una clasificación del empleador, por tanto puede existir empleador como persona natural que es objetiva; y, como persona jurídica que es abstracta, pero es objetivada a través de su representante legal, esta persona jurídica puede ser pública o privada.

## **Contrato:**

Para Guillermo Cabanellas:

***“es aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las parte –el patrono empresario o empleador- da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra. El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene sus beneficios”***<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> IDEM.

<sup>6</sup> Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral. Pág. 41.

Para Luis Mario de la Cueva: ***“es aquel por el cual una persona mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”***<sup>7</sup>

Para Francisco de Ferrari, ***“es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero”***<sup>8</sup>

Con las conceptualizaciones antes citadas, personalmente puedo evidenciar que el contrato de trabajo es la conexión y relación directa entre el trabajador y empleador, donde el primero se compromete a cumplir una labor en un horario establecido a favor de su empleador; y, el segundo se obliga a pagar o compensar económicamente por el trabajo recibido a su favor.

#### **Demanda:**

Andrés Páez, cita la definición, que según el Diccionario Jurídico Omeba:

***“Demanda es la primera petición en que el actor formula sus pretensiones, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección de un derecho. (...) ocupa la demanda el lugar de señalada preferencia que le proporciona, entre otras circunstancias, el ser la base y***

---

<sup>7</sup> Luis Mario de la Cueva: Citado por Colón Bustamante Fuentes. OP CIT. Pág. 10.

<sup>8</sup> Francisco de Ferrari, Derecho del Trabajo. Pág. 73.

***cimiento del proceso, el vincularse y referirse a ella muchas situaciones posteriores, y el de dar lugar a muy variados y fundamentales efectos y consecuencias”<sup>9</sup>.***

En el Diccionario Jurídico de Cabanellas, la conceptualiza como:  
*“DEMANDA. Petición, solicitud, súplica, ruego. (...)”<sup>10</sup>*

Por lo que podemos apreciar y a la vez concluir, que la demanda es el primer paso para exigir a la autoridad judicial competente, el reconocimiento o reparación de un derecho que le ha sido vulnerado, en este caso al trabajador, que por cierto debe ser asistido legalmente por todas las normas jurídicas que le atañen para la protección de dicho derecho; es el nacimiento u origen de una causa o proceso judicial.

### **Partes o Sujetos Procesales**

Para Guillermo Cabanellas, analiza a la Parte Procesal:

***“En noción preliminar el litigante por iniciativa propia o por impugnación de una acción ajena contra él; sea demandante o actor, sea demandado o reo y también, en el proceso criminal, el querellante y el acusado (v). //El representante del interés público en una causa o Ministerio Fiscal. // Tercero que interviene en un proceso legítimamente<sup>11</sup>”***

---

<sup>9</sup> Andrés Páez. El procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Pág. 59

<sup>10</sup> Guillermo Cabanellas. Diccionario Jurídico. Pág. 75

<sup>11</sup> Ibídem, pág. 119

En fin las partes procesales que acuden a una contienda o controversia judicial se convierten en litigantes, el actor reclama la reparación de un derecho al que se cree estar asistido legalmente y el demandado alega y se defiende por contravenir a sus intereses.

### **El Actor:**

Según Guillermo Cabanellas conceptualiza al acto como: ***“Quien asume la iniciativa procesal: quien ejercita una acción o entabla una demanda (v). De ahí que sea sinónimo de demandante (v) el vocablo en los asuntos penales se lo denomina acusador o querellante.(...)”***<sup>12</sup>

Para que se origine un proceso judicial, lógicamente nacerá desde una demanda que la propone el actor, valga la redundancia, actúa para solicitar a la justicia se le reconozca o repare un derecho establecido legalmente. Es así que para la existencia de un proceso laboral, deberá existir una persona actora que acude con una demanda ante autoridad competente.

La parte actora puede ser una persona natural, que en ejercicio de sus facultades civiles, hace efectiva el inicio de una acción; también puede ser una persona jurídica, a través de su representante legal, quien comparezca a su nombre.

---

<sup>12</sup> Ibídem, pág. 148.

## **JURISPRUDENCIA:**

La Primera Sala de lo Laboral y Social, hace un análisis al Art. 9 del Código del Trabajo, cuando dice: ***“El derecho laboral excluye a las personas jurídicas como empleadas u obreras, pues el contrato individual de trabajo por sus características, naturaleza y esencia ampara únicamente a las personas naturales como trabajadores. Sin embargo el Empleador puede ser indistintamente una persona natural o jurídica”***<sup>13</sup>

En materia laboral, el actor deberá ser siempre una persona natural, claro, siempre y cuando se trate de un contrato individual.

## **Demandado:**

Según Guillermo Cabanellas conceptualiza al acto como: ***“Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo, la persona contra la cual se propone la demanda se le domina así mismo parte demandada o reo, aunque esta última calificación se va tornando privativa del proceso penal.”***<sup>14</sup>

En líneas anteriores, citamos al actor, quien propuso una demanda contra otra persona sea natural o jurídica, es decir la parte demandada

---

<sup>13</sup> Primera Sala de lo Laboral y Social-Proceso: 76-2000; sentencia: 22-Sep.1999, R.O.315: 10 nov-1999; Rep. Jur. T. XLVII, 1999, Pág. 69 consta voto salvado, Jurisprudencia, Código del Trabajo, Ob. Cit, Pág. 26.

<sup>14</sup> Ibídem, pág. 78

también puede ser una persona natural o jurídica, quien lógicamente estará legalmente nombrado como representante.

### **El Juez:**

Según la conceptualización que consta en el Diccionario Jurídico Espasa, dice que Juez:

***“Es una persona que constituye una categoría (la inferior) dentro de la Carrera Judicial, junto a la de Magistrado y Magistrado del Tribunal Supremo, y como regla general, es titular de un órgano unipersonal.***

***En el ejercicio de su función, los jueces actúan con desinterés objetivo respecto a los asuntos que se les planteen y han de ser imparciales e independientes. Así mismo los jueces deben ser también inamovibles”.***<sup>15</sup>

Según Guillermo Cabanellas define al Juez: ***“El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa. // Persona u organismo nombrado para resolver una duda, una competencia o un conflicto.(...)”***<sup>16</sup>

Según esta conceptualización, señala claramente el perfil que el juzgador debería tener para ser Juez, éste deberá ser imparcial e independiente, de no existir dicha idoneidad y probidad, este deberá excusarse del conocimiento de dicha causa como lo establece la ley.

---

<sup>15</sup> Ibídem, pág. 247.

<sup>16</sup> Ibídem, pág. 17.

La actuación objetiva que debe dar el juzgador, presupone este debe actuar con conocimiento de causa, en el caso que nos amerita, en los asuntos laborales que actualmente son orales, el juez debe estar investido de conocimiento científico, doctrinario, social y jurídico sobre la materia laboral, para que de forma inmediata emita su fallo, luego de haber captado personalmente el desarrollo de la prueba enunciada por las partes procesales.

### **Plazo:**

***“Tiempo o lapso fijado para una acción// Vencimiento del mismo, o término, propiamente dicho // Cuota o parte de una obligación pagadera en dos o más veces//Procesalmente, es el espacio de tiempo concedido a las partes para comparecer, responder, probar, alegar o consentir o negar en juicio.”<sup>17</sup>***

***“El término o espacio de tiempo que se concede a las partes para responder o probar lo expuesto y negado en juicio...”<sup>18</sup>***

***“Existirá plazo cuando se supedite la exigibilidad o extinción de un derecho al acaecer de un acontecimiento futuro y cierto”<sup>19</sup>***

Por lo que el plazo es un espacio de tiempo que las partes tienen para realizar ciertos actos jurídicos, es decir durante todo ese tiempo estipulado, y para mejor ejemplo, el actor tiene un plazo de 5 días comunes y perentorios para presentar los respectivos medios de convicción que a su interés legal convenga, en este caso podríamos

---

<sup>17</sup> CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Jurídico, tomo VI, pág. 269.

<sup>18</sup> Diccionario de Legislación Jurisprudencia, Tomo IV, Pág. 310

<sup>19</sup> OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Tomo XXII, Pág. 365.



decir de lunes a viernes, en todos y cada uno de los días puede presentar todos los medios de convicción que crea necesario para obtener una sentencia favorable de lunes hasta el día viernes

**Término:**

Según del Diccionario Jurídico Espasa Lex, hace la conceptualización sobre este aspecto y manifiesta que: “**(D.PR.) Momento concreto para la realización de un acto procesal que se diferencia del plazo en que este queda referido a un periodo de tiempo**”.<sup>20</sup>

**Oralidad:**

Según el Diccionario Enciclopédico Hachette Castell, la palabra “ORAL” significa: “*adj. Expresado con la boca o con la palabra a diferencia de escrito*”.<sup>21</sup> Gramaticalmente se lo pude conceptualizar como un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie. La oralidad fue, entonces, durante largo tiempo, el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones.

En nuestra legislación la oralidad además es un principio constitucional que se lo debe aplicar a todo procedimiento judicial.

---

<sup>20</sup> Ibídem, pág. 378.

<sup>21</sup> HACHETT CASTELL, Diccionario Enciclopédico. Pág. 345

En el país aún no se aplica a cabalidad la oralidad, por lo que Lorena Naranjo, ex subsecretaria de Desarrollo Normativo del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos de Estado, destacó que:

***“Para el Ecuador es imperante aprovechar este proceso de transformación de la administración de justicia a fin de crear los escenarios propicios para la implementación eficaz de la oralidad”.***<sup>22</sup>

Al respecto de Expresión oral, Luis Cueva Carrión manifiesta:

***“La palabra hablada es la forma primera de expresión humana; es la manera de manifestar el pensamiento en forma natural y originaria. La escritura encubre; el habla descubre: muestra como son las cosas y los hechos en realidad”.***<sup>23</sup>

Por tanto la oralidad siempre será la forma más directa, sencilla, y verdadera de expresión humana que jamás podrá ser maquillada ni arreglada o repensada, ***“es directa y traduce el íntimo sentir del propio sujeto”***<sup>24</sup>

#### **Sentencia:**

Según del Diccionario Jurídico EspasaLex, la conceptualiza que: ***“Resolución Judicial que decide definitivamente el pleito o causa en cualquier instancia o recurso, o cuando, según las leyes***

---

<sup>22</sup>SEMINARIO: *“La Oralidad en el Sistema Procesal Ecuatoriano”*, <http://www.justicia.gob.ec/>

<sup>23</sup> Luis Cueva Carrión. *El Juicio Oral Laboral*. Pág. 42.

<sup>24</sup> *Ibíd*em, Pág. 43.

**procesales, deban revestir esta forma. Será siempre motivada y se pronunciará en audiencia pública”<sup>25</sup>**

Así mismo en cuanto a su contenido hace referencia que una sentencia **“se formulará expresando, tras un encabezamiento, en párrafos separados y numerados, los antecedentes de hecho, hechos probados, en caso, los fundamentos de derecho y, por último, el fallo. (...)”<sup>26</sup>**

Para Devis Echandía:

**“La sentencia es el acto por el cual el juez cumple la obligación jurisdiccional derivada de la acción y del derecho de contradicción de resolver las pretensiones del demandante y las excepciones de mérito o fondo del demandado (...) Toda sentencia es una decisión y el resultado de un razonamiento o juicio del juez en el cual existen las premisas y la conclusión. Pero al mismo tiempo contiene un mandato, pues tiene fuerza impositiva, ya que vincula y obliga. Es, por lo tanto, el instrumento para convertir la regla general contenida en la ley mandato concreto para el caso determinado. Pero no es por sí**

---

<sup>25</sup> *Ibíd*em, pág. 259.

<sup>26</sup> *IDEM*

***misma un mandato, ya que se limita a aplicar el que contiene la ley***<sup>27</sup>

Para Guillermo Cabanellas, es: ***“SENTENCIA. Dictamen, opinión, parecer Propio. (...)”***

Es más, explica sobre su Etimología: ***“La palabra sentencia proviene del latín sintiendo, que equivale a sintiendo; por expresar la sentencia lo que se siente u opina quien la dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el Juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y la ley o norma aplicable. (...)”***<sup>28</sup>

En la sentencia se observa el resultado del proceso, que el juzgador para emitir dicho fallo, analizará todas las pruebas de cargo y descargo que han presentado las partes, es decir el o los accionantes y los demandados, observará además que se haya cumplido con todas las formalidades legales del debido proceso, la competencia y jurisdicción que le atañe a éste, y además podrá aplicar la sana crítica. Teniendo muy claro que lo que es una Sentencia, su contenido debe estar ligado a una realidad procesal estrictamente a pruebas aportadas por las partes procesales que demostrarán un hecho para así exigir un derecho, debo así anotar, que los principios de continuidad y

---

<sup>27</sup>DevisEchandía: Citado por: Andrés Páez. OP. CIT. Pág. 150.

<sup>28</sup> Ibídem, pág. 372.

concentración, son también exigibles dentro de la sentencia, pues la misma, se convierte en una decisión definitiva; desviándome un poco del presente análisis y para mi punto de vista, tal como otras legislaciones en materia procesal laboral, el juzgador, debería fallar inmediatamente después de los alegatos, es decir al concluir la audiencia definitiva.

## 4.2 MARCO DOCTRINARIO

### Historia de la Oralidad en el Proceso Oral Ecuatoriano:

Fue la Constitución de 1945 , la primera en establecer que en lo posible el sistema procesal será verbal en su art.93 ***“Las leyes procesales propenderán a la simplificación y eficacia de los trámites, adoptando en lo posible el sistema verbal, e impedirán el sacrificio de la justicia por sólo las formalidades legales.”***<sup>29</sup>

Con la Constitución de 1946 no insistió en el ***“sistema verbal”***<sup>30</sup> pero estableció que ***“en las leyes procesales se consultará la mayor celeridad en la tramitación de los juicios”***<sup>28</sup>.

La Constitución de 1967, nuevamente dispuso que las leyes procesales “adoptarán en lo posible el sistema oral”. La Constitución de 1979 aprobada el 12 de julio en su art. 93 reiteró que las leyes procesales adoptarán en lo posible el sistema oral “Art. 93.- Las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites; adoptarán en lo posible el sistema oral. El retardo injustificado en la administración de justicia es reprimido por la ley y, en caso de reincidencia, constituye motivo para la destitución del magistrado o juez, quien, además, es responsable de daños y perjuicios para con las partes afectadas.”

---

<sup>29</sup> [www.revistajuridicaonline](http://www.revistajuridicaonline)

<sup>30</sup> ibídem

Por tanto la administración de justicia en base a al escritura se caracteriza por un alto grado de burocratización, por un excesivo formalismo, petrificación y deshumanización. No es una justicia real, es aparente; no es profunda, sino epidérmica, porque no llega al fondo de la necesidad humana: es una justicia de escritorio” muy ajena al dolor de los justiciables.

Por lo que la Constitución de 1998 introdujo el sistema oral como obligación para la realización de la justicia, no como aspiración, es así que en su art. 194 disponía que **"La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e inmediación"**<sup>31</sup>. Pero la aplicación inmediata de esta norma constitucional era a la vez suspendida por la vigésima séptima Disposición Transitoria, la que establecía: **"La implantación del sistema oral se llevará a efecto en el plazo de cuatro años, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuará las dependencias e instalaciones para adaptarlas al nuevo sistema"**<sup>7</sup>.

Este plazo legal para establecer la oralidad jamás se cumplió, pues solamente se introdujo en materia penal pero ya fue en el año 2000 cuando se dicta el nuevo Código de Procedimiento Penal, me materia

---

<sup>31</sup> Luis Cueva Carrión. El Juicio Oral Laboral. Pág. 93

de Niñez y Adolescencia en el año 2003, y en materia laboral se aplica directamente desde el año 2004.

En la Constitución vigente me refiero a del 20 de octubre del 2008, en los Art. 86 y 168, dispone que se aplique directamente la oralidad en todo proceso judicial, cuyas disposiciones doctrinariamente se los conoce como principios de, eficacia, sencillez, y oralidad.

Para Luis Cueva Carrión, manifiesta que:

*“Nuestro Juicio oral laboral es el mismo juicio verbal sumario con tendencia al sistema oral,.....En éste, el juez, tiene un poder muy limitado<sup>9</sup> que se reduce a darle el curso al proceso y a dirimirlo en sentencia al finalizar el mismo; su actuación es pasiva, de mera expectación. En cambio, en el proceso oral, la función del juez es principal y dinámica y a esta nueva función también debe corresponderle nuevos y más poderes a fin de que el juzgador pueda desempeñar una función protagónica y eficaz”<sup>32</sup>*

Tiene esta crítica ya que aún no se maneja los elementos ni funciones propias del juicio oral, ya que el juzgador posee un poder limitado al finalizar el mismo al momento de dictar sentencia, ya que lo hace en forma escrita y en término de tiempo.

#### **Breve Historia del Proceso Oral en Derecho Laboral del Ecuador:**

Luis Cueva Carrión, en su obra “El Juicio Oral Laboral”, manifiesta:

*“Históricamente la palabra constituye el modo natural de comunicación humana; antes del apareamiento de la escritura, el*

---

<sup>32</sup> CUEVA CARRION, Luis: pág. 97



***hombre, comunicaba sus pensamientos por medio de la palabra en forma simple y sencilla”<sup>33</sup>***

En la vida práctica judicial, la oralidad se aplicó inicialmente en los procesos penales, en el año 2000 con la aprobación del Código de Procedimiento Penal en base al sistema Oral, y en el año 2003, la oralidad ya se extiende en los procesos laborales, mediante ley reformativa 2003-13, publicada en Registro Oficial de 13 agosto del mismo año.

El Código del Trabajo ecuatoriano se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales, sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas que resultan incongruentes a nuestra época.

Inicialmente en el Ecuador tenía establecido como procedimiento al denominado “verbal sumario” que, en realidad, no tenía nada de verbal ni de sumario puesto que las diligencias y actuaciones procesales se llevaban a través de mecanismos escritos y los términos previstos para el trámite verbal sumario en el Código de Procedimiento Civil, que se aplicaba a los procesos laborales, no se cumplían, demorando ostensiblemente la administración de justicia y perjudicando en especial a los trabajadores más pobres que, por su condición

---

<sup>33</sup> *Ibíd*em, pág. 47.

económica, eran los más afectados por un sistema judicial, en realidad la aplicación del procedimiento verbal sumario establecido en el Código de Procedimiento Civil ecuatoriano, y la escases de jueces en ciertas provincias, fue uno de los factores para el represamiento o acumulación de causas laborales, que pese a haberse ya puesto en práctica el procedimiento oral, tenía que continuarse con el mismo procedimiento, hasta que entre en vigencia dicha ley reformativa, que entró en vigencia exactamente desde el 1 de julio del 2004, hasta entonces solo entraban a este grupo, las demandas que no habían sido calificadas hasta entonces, y eran conocidas por los jueces ocasionales de trabajo que se nombraron para el efecto.

Para la aplicación del procedimiento oral en materia laboral en nuestro país, tuvo que sufrir varias reformas, que constan en leyes: N° 2004-29; N° 2004-43; y, N° 2005-3.

Debemos tomar en cuenta que la última reforma en materia laboral, se la hizo aún en consideración de la anterior Constitución Política de la República del Ecuador, y en la actualidad no ha sufrido reforma alguna, pese a que nuestra disposición constitucional actual, en lo referente legal de administración de justicia en su Art. 168, número 6, establece la oralidad se aplicará en la sustanciación de procesos para todas las materias, instancias, etapas y diligencias, por lo que creo necesario recalcar que dicha disposición, no hace excepciones en ninguna

materia; por lo que a mi consideración se debería aplicar en el resto de materias.

Es maestro Alfonso Zambrano Pasquel, en su obra Proceso Penal y Garantías Constitucionales, manifiesta:

*“Lograr que la actividad de los jueces en la etapa preparatoria se realice sustancialmente a través de audiencias orales y públicas. En especial se debe tomar como objetivo la oralidad completa de las audiencias para la aplicación de medidas cautelares y una adecuada oralización de la audiencia preliminar.”<sup>34</sup>*

Es evidente que la sugerencia que hace, de que las audiencias sean orales y públicas, sería la correcta aplicación de la oralidad en nuestro país, no se discute la oralidad en las audiencias que se dan en materia laboral, simplemente se sugiere que al igual como en el campo penal, las resoluciones de los jueces que la hacen en forma inmediata luego de concluida la audiencia, también se aplique en lo laboral.

### **Necesidad de Aplicación de la Oralidad en la Sentencia del Juicio Laboral:**

Guillermo Cabanellas en su obra Compendio de Derecho Laboral, menciona que: ***“La sentencia es la tarea más delicada del juez, que, resuelve un conflicto de derecho entre partes y con la autoridad del Estado. Ha de ser otra personal, suya, sin delegación en colaboradores subalternos....”<sup>35</sup>***

---

<sup>34</sup> ZAMBRANO PASQUEL, Alfonso, Proceso Penal y Garantías Constitucionales, pág. 176

<sup>35</sup> CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo II, pág. 791

El juzgador para resolver determinada causa, debe ser muy juicioso, debe aplicar justicia, observando minuciosamente el procedimiento, la aportación probatoria de las partes, los principios constitucionales, ya que él es el que se encuentra investido de este poder público para administrar justicia, poder que le ha conferido el Estado. A este criterio personal, debo indicar, que es de gran importancia que todo proceso judicial debe ser desarrollado con el principio de la oralidad, y concentración, ya que es aquí donde el juzgador podrá observar en forma directa el desarrollo del mismo, la visualización directa como el de los testimonios de testigos, confesión judicial, juramento deferido, inspección judicial, peritajes, etc., por lo que al momento de emitir su fallo estará ya convencido de cual de la partes debe ser castigado y beneficiado.

### **Estado Social y Constitucional de Derecho Ecuatoriano.**

El jurista Austriaco Hans Kelsen, menciona ***“(...) Todo acto es a la vez aplicación de una norma superior y creación de una norma inferior”***<sup>36</sup>, por tanto nuestra ley superior es la Constitución de la República del Ecuador, y es la que predomina al resto de leyes sean, orgánicas, ordinarias, especiales, o mandatos, ordenanzas.

Para Colón Bustamante Fuentes: ***“La Constitución es el producto de la voluntad del pueblo, que se da en un régimen democrático, en un Estado Social de Derecho y democrático; (...)”***<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> KELSEN, Hans: Citado por: PAEZ, Andrés. OP CIT, Pág. 48.

<sup>37</sup> Ibídem, pág. 31.

### **4.3 MARCO JURÍDICO**

**Constitución de la República del Ecuador, en lo referente al Derecho al Trabajo.**

#### **Supremacía Constitucional:**

La estructura de nuestro Estado ecuatoriano, son esenciales, ya que en su art. 1 de la Constitución, lo caracteriza por ser un Estado constitucional de derechos y justicia, social democrático, soberano, independiente, unitario, etc. Por tanto se ratifica dicha estructura, cuando dispone que todos los poderes públicos se vinculan, con lo prescrito en el Art. 11, número 3 de la Constitución de la República del Ecuador, que sin necesidad de desarrollo legislativo previo deberán aplicar directamente la Constitución; así mismo, por tanto como poder público lo deben ejercer los jueces, para el cuidado de los derechos consagrados en dicha normativa constitucional, por cuanto su contenido no establece una gradación respecto a la protección de los derechos y libertades. Todos los derechos gozan de un régimen de protección jurídica reforzada que se logra a través de garantías normativas o abstractas, jurisdiccionales o concretas. Por tanto los derechos consagrados en la Constitución, están sometidos a reserva de ley ordinaria y orgánica, por tanto el legislador al momento de efectuarlas deberá respetar esencialmente dicho contenido que vincula a todos los poderes públicos que como dije anteriormente deberán

aplicar la norma y la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia me refiero a los derechos protegidos constitucionalmente.

Es así que el derecho al trabajo, se encuentra constitucionalmente protegido, y ninguna ley orgánica u ordinaria podrá conculcar a las disposiciones constitucionales. Pero, profundizo mi análisis a lo que refiere a la administración de justicia y sus principios, que a pesar que nuestra Constitución dispone que todos los procesos y en todas las materias sea en forma oral, la aplicación del Art. 583 del Código del Trabajo, contradice, al disponer que el juez en el término de diez días emita su sentencia dentro de una contienda judicial laboral.

***“La constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra, (...)”*** manifiesta en su parte pertinente del Art. 424 de nuestra Carta Magna. Esta prescripción le da la característica de supremacía constitucional, por lo que no podrá existir otra norma que sea superior a ella.

### **El Trabajo Considerado Como Derecho Económico:**

El Art. 33, caracteriza al trabajo, como un derecho económico de la persona, como base económica personal, en este caso del trabajador, manifestado expresamente: ***“Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización***

***personal y base la economía.....***<sup>38</sup> .En vista a esta disposición constitucional, el trabajo es una fuente de economía en primer lugar personal y en segundo orden comunitario, ya que si la economía personal mejora, relativamente mejora la segunda. Por tanto, el fin de una contienda judicial, va siempre en defensa de un derecho laboral que ha sido vulnerado y cuya consecuencia, también es la vulneración de un derecho económico del trabajador que se cree perjudicado.

### **De la Remuneración:**

Por tanto el Art. 66, en su número 17, dispone en su parte pertinente que:***“...Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito....”***<sup>39</sup>.

Citando la normativa contenida en el Art. 79 del Código del Trabajo: ***“A trabajo igual corresponde igual remuneración”***<sup>40</sup>.

No existe la gratuidad en derecho laboral, siempre habrá un rédito económico que el empleador entregará a su trabajador por una labor ejecutada por éste último, y al existir una vulneración en cuanto a sus derechos, cualquiera que fuere los motivos, estará relacionada a un derecho económico remunerativo que deja de percibir el trabajador. Viene al caso, por citar como ejemplo:“si un trabajador gana determinada remuneración mensual, y a posterior por situaciones económicas u otras particulares de la empresa, procede a disminuir la

---

<sup>38</sup> Ibídem, pág. 33.

<sup>39</sup> Ibídem, pág. 79.

<sup>40</sup> Ibídem, pág. 24.

remuneración de su trabajador”, éste es motivo de despido intempestivo, y como resultado es la vulneración de un derecho.

### **Del La Tutela Efectiva De La Justicia:**

La disposición contenida en el Art. 75, en lo que refiere a derechos de protección, **“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad;(...)”**<sup>41</sup>.

Para ello, nos conviene analizar que es la tutela efectiva, cuál es su rol protagónico en lo que refiere a protección de derechos, en el caso que investigamos, del derecho del trabajador.

### **De La Sentencia Y El Juzgador:**

Que el juzgador emitirá una sentencia en base a la disposición constitucional del Art. 75, número 7, letra L), que dice:

**“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente**

---

<sup>41</sup> Ibídem, pág. 91



***motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”<sup>42</sup>.***

## **El Derecho De La Seguridad Jurídica:**

***Art. 82.- El Derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”<sup>43</sup>***

Este es un derecho más que los ciudadanos tenemos, y que debe ser debidamente aplicado por las autoridades judiciales, y que en el Código Orgánico de la Función Judicial lo establece como un principio para que los jueces y juezas lo cumplan en beneficio de la ciudadanía.

## **De La Oralidad:**

Para el cumplimiento de protección de derechos constitucionales, la Función Judicial, se maneja bajo principios, y entre ellos, el que tiene relación directa a la temática de mi investigación se encuentra establecida en el Art. 168, número 6, que dice: ***“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de***

---

<sup>42</sup> *Ibíd*em, págs. 92 y 93.

<sup>43</sup> *Ibíd*em, pág. 105

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

En lo que refiere al juzgador, deberá conducirse a la aplicación del principio establecido en el Art. 172, inciso segundo, ***“Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia”***<sup>45</sup>

**El Código del Trabajo:**

El Art. 5.- ***“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”***<sup>46</sup>

Esta disposición legal, hace la función de protectora para los derechos laborales, por tanto la atención oportuna de los funcionarios judiciales de hecho que garantizará esta función. Por tanto, creo que la aplicación total de la oralidad en todo el proceso laboral, hasta concluir con la sentencia, deberá ser completamente oral.

El Art. 7.- ***“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los***

---

<sup>44</sup> Ibídem, pág. 150.

<sup>45</sup> Ibídem, pág. 152.

<sup>46</sup> Ibídem, Pág. 3.

***funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores***<sup>47</sup>

Esta normativa laboral, se afirma en el principio “pro operario”, que ya lo he citado con anterioridad, y va dirigida explícitamente para el juzgador, quien deberá aplicar toda normativa, constitucional y demás leyes, la que beneficie al trabajador, por ser la parte más vulnerable, débil, afligida, la que ha comparecido ante un juzgador a reclamar la reparación o el reconocimiento de uno o varios derechos laborales.

**JURISPRUDENCIA**, la Tercera Sala, Sentencia del 15 de marzo de 1991, ***“La aplicación del principio de que “en caso de duda debe aplicarse la ley en el sentido más favorable al trabajador”, es imperativo”***.

El Art. 575.- ***“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”***<sup>48</sup>

El Art. 583.- ***“Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatoria y perentorias en el término de diez días; (...)”***<sup>49</sup>

A mi criterio personal, estas dos disposiciones contempladas en un mismo cuerpo legal que es el Código del Trabajo, se contradicen, pues

---

<sup>47</sup> Ibídem, pág. 4.

<sup>48</sup> Ibídem, pág. 130.

<sup>49</sup> Ibídem, pág. 133.

la primera, en ningún momento hace mención de que la oralidad se aplique a medias, o hasta cierta etapa procesal; en cambio, la segunda que es la del Art. 583, ya cambia al procedimiento oral por el verbal sumario que era el que se llevaba anteriormente en las causas, al dotar al juez de un término de diez días para dictar sentencia, de esta forma los alegatos, pueden ser presentados por escrito, más no en forma oral, luego de la providencia que emite el señor juez, de Autos para dictar Sentencia.

Ninguna disposición de este cuerpo legal, dispone en que momento las partes procesales deberán presentar sus alegatos; pero sí se puede decir que en la parte final del Art.581, que manifiesta: “(...). Receptadas las declaraciones en audiencia, las partes podrán alegar en derecho”, notándose que solo se podrá alegar sobre las declaraciones recibidas, más no por la totalidad de la prueba aportada por las partes. En fin no me adentraré al análisis de dicha disposición por no desviar la atención a otro punto.

#### **Audiencia Preliminar de Conciliación y enunciación de la prueba:**

Continuando con el texto del Art. 576 del Código del Trabajo, que en parte pertinente dice: “(...) **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, (...)**<sup>50</sup>.

Andrés Páez, en la obra tantas veces citada, desmenuza todas las actuaciones que se deben efectuar en esta audiencia, que son las siguientes: **a). La conciliación; b). la contestación a la demanda; c). La formulación de pruebas; d). La disposición de que se practiquen las pruebas anunciada; e). La exigencia de pagar remuneraciones no canceladas; f). La reconvencción si la plantea la parte demandada; y, g). La convocatoria a la audiencia definitiva**".<sup>51</sup>

Cueva Carrión, en cambio menciona algunas funciones que tiene esta audiencia y que son: **"Conciliadora; Saneadora; Abreviadora; Ordenadora; y, de intermediación y comunicación"**.<sup>52</sup>

Esta disposición legal amerita para que dentro del proceso se llegue a la conciliación, y en caso de no existir acuerdo alguno, dentro de esta audiencia marcará todo el desarrollo del proceso, por cuanto las partes deberán anunciar la prueba necesaria para su defensa.

A continuación, analizaré cada uno de todos estos actos que se deben realizar dentro de la audiencia preliminar de conciliación.

---

<sup>50</sup> IDEM

<sup>51</sup> Ibídem, págs. 93 y 94.

<sup>52</sup> Ibídem, pág. 171.

## **Inasistencia de las partes procesales a Audiencia Preliminar de Conciliación:**

La parte inicial del Art. 580 establece que: ***“Si no asiste el demandado 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”***<sup>53</sup>

En el caso de que sea el demandado el que no asista a esta audiencia preliminar se producen estos tres efectos legales que son: la negativa pura y siempre de los fundamentos de la demanda; debe proseguirse el juicio en rebeldía; y, el juez lo condenará al pago de costas judiciales. Considerando de que al no asistir a esta audiencia preliminar, el demandado no podrá hacer uso de su derecho a la defensa, por cuanto no enunciará la presentación de prueba alguna.

En caso de que sea el actor el que no asista a esta audiencia, pues en realidad no existe disposición legal alguna, tropezando una vez más con un vacío legal, pues el efecto debería ser lógico, como es el entendimiento de que el accionante ha desistido de proseguir con dicha acción legal. Y el desistimiento implica haber dado fin a la contienda y la imposibilidad de plantear un nuevo juicio.

---

<sup>53</sup> Ibídem, pág. 15

### **Diferimiento de Audiencia Preliminar de Conciliación:**

El Art. 580, dice:“(...). **Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días.**”<sup>54</sup>

Se la puede diferir a la audiencia preliminar de conciliación por una sola vez, siempre y cuando lo soliciten las partes en forma conjunta, la misma que no será prorrogada en un máximo del término de cinco días, esta disposición, obliga que las partes procesales deben manifestar su voluntad es decir estar de común acuerdo para que el juez pueda ordenar el diferimiento respectivo.

### **La Conciliación:**

En la misma disposición legal tantas veces citada, dice: “(...) **En esta audiencia el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse deberá ser aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que se causará ejecutoria**”.<sup>55</sup>

En cambio el Art. 585, cuarto inciso del C.T. al respecto de la intervención del juez para procurar la conciliación dice: “**Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un**

---

<sup>54</sup> IDEM.

<sup>55</sup> IDEM

***acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra***<sup>56</sup>.

Para Luis Cueva, dice que la audiencia preliminar: ***“Es el acto de oír a las partes en un proceso. Es un medio de comunicación entre el juez y las partes y, por ella, se posibilita el principio de inmediación***<sup>57</sup>

Mediante esta disposición, el juez posee una facultad de tratar que las partes conciliación, observando el principio de la inmediación, porque de llegar a este punto se concluiría con el litigio, las partes ahorrarían tiempo, dinero y esfuerzo, se estuviera frente a la economía procesal. En sí el juez, tiene la potestad de como tercera parte y en representación del Estado intervenir para concluir de forma beneficiosa una contienda laboral. Caso que era muy contrario al procedimiento verbal sumario que era anteriormente al oral, en que el juez solamente tenía que escuchar más no intervenir ni procurar la conciliación, porque caso contrario las partes podrían alegar el delito de prevaricato en su contra.

Es importante recalcar, que el acuerdo al que se llegue puede ser de dos clases como: el parcial y el total; en el primer caso, las partes podrían acordar sobre ciertas exigencias demandadas y continuar el litigio sobre las restantes, así se hará constar en el acta de acuerdo

---

<sup>56</sup> Ibídem, pág. 134.

<sup>57</sup> Ibídem, pág. 168.



parcial, y el proceso continuará sobre las que versen sin acuerdo; y, el segundo, que será en su totalidad, y esto si daría fin a la causa, pero el juez deberá en sentencia hacer referencia sobre dicho acuerdo y disponer su fiel cumplimiento.

Ahora, es importante analizar hasta qué momento se puede llegar a la conciliación, este puede ser hasta antes de que el juzgador emitiera su sentencia, además las partes conciliatorias lo pueden haber hecho por escrito con acta de reconocimiento de firmas ante una notaría pública y pedir que el juez que apruebe su contenido, o en forma oral ante el juez. Existen casos en que las partes han conciliado hasta luego de la sentencias de primera instancia; a lo que quiero llegar es que la conciliación no está prohibida en ninguna etapa o instancia procesal, pero si el momento oportuno donde únicamente podrá procurar el arreglo entre la partes el juzgador es en esta audiencia preliminar de conciliación.

### **La contestación a la demanda:**

En la parte final del primer inciso del Art. 576 del C.T., dispone: *“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>58</sup>

---

<sup>58</sup> IDEM

De no existir acuerdo, total y en caso de existir el parcial, se procederá a la contestación a la demanda que lo hará la parte accionada en forma oral, pero también está obligado a realizarlo por escrito que será presentado en este momento. Dentro de esta contestación puede aducir:

- Negativa sobre los fundamentos de hecho y derecho que presentó el accionante;
- Allanarse en parte o en todas las exigencias que el actor presenta;
- Negar todos los hechos expuestos;
- Proponer excepciones que pueden ser:
  - objetivas como Litis pendencia, cosa juzgada, falta de actos procesales, de procedimiento; o,
  - subjetivas como la competencia, legitimación o capacidad, ilegalidad, siempre van encaminadas al órgano jurisdiccional.
- Reconvénir, tal como lo establece el Art. 578 del C.T. que dice:  
***“En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvénir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y este podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención”***<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Ibídem, pág, 132

Para que sea más clara sobre la “reconvención conexas”, citamos la jurisprudencia ecuatoriana que dice:

**“Según el claro sentido de la ley, la reconvención conexas es procedente cuando con ella se reclama lo que el trabajador adeuda al patrono. La reconvención para que sea conexas debe tener relación el lo que es materia de la reclamación misma. En este caso se demanda indemnización por accidente que ocasionó la muerte del trabajador, y la reconvención se refiere a reclamar los gastos efectuados en la reparación del vehículo bajo cuyo peso el mencionado trabajador perdió la vida “compresión torácica”. Por tanto, la reconvención es improcedente”<sup>60</sup>.**

Mal haría el demandado en proponer reconvención que no esté conectada a las exigencias que el actor hace en su demanda, por tanto lo principal es que exista esa unión entre la demanda y la reconvención. El efecto que se produciría con la reconvención, es que el actor se transforma en demandado y el demandado en actor, puesto que ésta debe cumplir con todos los requisitos que exige la ley para la demanda laboral, presentada que fuere, el juez la calificará oralmente dentro de la misma audiencia preliminar de conciliación.

#### **La formulación de la prueba por las partes procesales:**

El Art. 577 del C.T. dispone:

**“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**

---

<sup>60</sup> Gaceta Judicial, serie XII, Pág. 147

***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 solicitar 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>61</sup>***

Contestada la demanda por el accionado, pues se ha trabado la Litis y continuando con el curso de la audiencia preliminar.

---

<sup>61</sup> *Ibíd*em, pág. 131

Cueva Carrión, lo analiza de la siguiente forma: ***“La ley ha previsto que la prueba se realice en dos bloques: el primero, en la audiencia preliminar y, el segundo, en la audiencia definitiva”***<sup>62</sup>. Para ello en su análisis las denomina pruebas de primer y segundo bloque.

Analizado detenidamente la disposición laboral Art. 577, primeramente hace referencia a cierto tipo de pruebas como son: la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, estas serían las pruebas del primer bloque y que se realizarán hasta el término de 20 días, por eso se puede decir que corresponden a las que se realizan en la primera audiencia preliminar de conciliación; y, las que se realizarán dentro de la audiencia definitiva que son: la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos, y que son las del segundo bloque, que efectivamente solo se podrán realizar dentro de la audiencia definitiva del proceso laboral.

### **De las Pruebas dispuestas de oficio por la Jueza o Juez del Trabajo:**

---

<sup>62</sup> Ibídem, pág. 183, 184 y 185.

Esta es una facultad que establece en parte pertinente del citado art. 577 del Código del Trabajo, para el efecto Luis Cueva Carrión, manifiesta que:

***“Las pruebas practicadas en esta forma se conoce con el nombre de “pruebas para mejor proveer”; pero, entre éstas y la facultad concedida al Juez del Trabajo, también hay una diferencia: el art. 118 del Código de Procedimiento Civil autoriza a los jueces “ordenar de oficio las pruebas que juzguen necesarias para el esclarecimiento de la verdad, en cualquier estado de la causa, antes de la sentencia. Exceptúese la prueba de testigos, que no puede ordenarse de oficio”; esta excepción no existe en el Código del Trabajo, por lo tanto, el Juez Laboral, de oficio, también puede ordenar la prueba de testigos”.***<sup>63</sup>

También el juez tiene la facultad de disponer que se practiquen pruebas de oficio, con el fin de cumplir el principio de la tutela efectiva de los derechos laborales, el juez podrá disponer de oficio que se practiquen diligencias probatorias, como la inspección, exhibición de documentos, juramentos deferido, que en caso de falta de presentación de alguna de las partes procesales.

Con la práctica de esta disposición legal el juez no podrá negarse a cooperar con las partes procesales de forma equitativa, y disponer pruebas de oficio, con el único fin de llegar a la verdad de los hechos materia del juicio. Empero, de no hacer uso de esta facultad, no es

---

<sup>63</sup>Ibídem, pág. 134.

motivo de violación de derechos, o que se atente al debido proceso, o al derecho a la defensa de alguna de las partes.

## **Práctica de pruebas anteriores a la Audiencia Definitiva Pública**

### **La inspección judicial:**

No se encuentra descrita específicamente dicho acto en nuestra legislación laboral, y por ser nuestro Código de Procedimiento Civil una norma supletoria, que en su Art. 242 la define e indica cuál es el objeto de la inspección, indicando que: ***“La inspección judicial es el examen o reconocimiento que la jueza o juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancia”***.<sup>64</sup>

Si analizamos la inspección judicial, el juez observará el estado y la circunstancia materia de la Litis, que concretamente se aplica en otros juicios civiles, pero en el aspecto laboral, para que la parte solicite la práctica de esta prueba, deberá tener muy en cuenta qué resultados se va a obtener de la misma, por lo que su aplicación se debería dar solo en casos específicos como ejemplo: cuando ha sucedido un accidente laboral, es importante que el juez observe el lugar de trabajo donde sucedió el accidente, en que circunstancias de seguridad estaba

---

<sup>64</sup> Ibídem, pág. 41.

el lugar para ver si se han dotado de todas las medidas de seguridad al trabajador.

También es importante mencionar que la inspección judicial, también se la puede realizar a ciertos tipos de documentos que reposan en lugares públicos que constan en archivos custodiados por terceras personas, es decir no podrán estar al alcance de las partes procesales, ni pueden ser llevados a exhibirse ante el juzgador. También esta inspección judicial se podría obviar, con tan sólo la disposición del juez competente para que se emita copias debidamente certificadas de los documentos que se requieren como elemento probatorio en el litigio laboral.

**La exhibición de documentos:** Esta diligencia tiene como objeto que se presente ante el juzgador, los documentos necesarios para probar lo que se demanda, lo que se reconviene o lo que se impugna, por tanto puede ser solicitada por el actor o el demandado; el aspecto sobresaliente, es que permite que el actor solicite que el demandado lo exhiba, como ejemplo: roles de pago, registros del contrato laboral u otros documentos; o viceversa, el demandado solicite que el actor lo exhiba; o también puede solicitar para exhibirlos de forma voluntaria, para que sean agregados al proceso como prueba, o también darse el caso de ser desechados.



La exhibición de documentos se los puede realizar directamente ante el juzgador de causa, con el simple hecho de cada parte interesada lo lleve ante éste en hora y fecha de diligencia y se la efectúe; pero, puede darse el caso que la exhibición puede realizarse sobre documentos que reposen en archivos de entidades públicas, para lo cual el juez, el perito y las partes deberán acudir ante dicha institución para que se le sean exhibidos. Es una diligencia que en la actualidad no se la practica con ritualidad, por tanto, el juzgador, oficiará a la Institución respectiva, a fin remitan copias certificadas al proceso a la Unidad Judicial y/o retire de manera personal el interesado, para que exhiba en la diligencia fijada para el efecto.

Otro aspecto fundamental de esta diligencia, para que tenga efecto legal, es que dichos documentos exhibidos, cuando éstos no sean públicos es decir otorgados con todas las solemnidades legales y ante autoridad competente, sean reconocidos la firma y rúbrica que contienen los mismos, para de esta forma cumplir con la solemnidad legal y de esta forma dejarlos judicializados.

**El Peritaje:** En el campo laboral, esta es una diligencia que explícitamente se la realizará cuando se requiera de los conocimientos de profesionales en materias especiales o fuera del campo del derecho, como por ejemplo: de los Contadores, para proceder a la verificación de cálculos; o de grafólogos, cuando se niega la firma de

un determinado documento; o traductores en caso de traducir documentos que se encuentren suscritos en otro idioma.

Esta diligencia puede ser solicitada por cualquiera de las partes, o también por parte de la juez o juez de causa.

### **Pruebas que se practican dentro de la Audiencia Definitiva:**

También deben ser solicitadas dentro de la audiencia preliminar, aun cuando únicamente se realizaran dentro de la audiencia definitiva como son:

**La Confesión Judicial:**Respecto de esta diligencia el Art. 581 del C.T., en parte pertinente dice que: ***“(...) 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. (...)”***<sup>65</sup>

Al respecto, el Art. 122 del Código de Procedimiento Civil, la define como: ***“La confesión Judicial es la declaración o reconocimiento***

---

<sup>65</sup>Ibídem, Pág. 132

***que hace una persona, contra sí misma de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho”.*** <sup>66</sup>

En el juicio laboral, las partes procesales, sea actor o demandado, pueden solicitar la práctica de esta diligencia, por tanto el actor solicita la del demandado o el demandado la del actor, esta diligencia es de un alto valor probatorio para el juicio laboral.

Esta confesión se realizará ante el juez, y las preguntas se las formularan verbalmente, quien deberá calificar la pertinencia legal de las preguntas, las mismas que no podrán ser capciosas, sugestivas y concatenadas al hecho de la Litis, existiendo la debida conexidad; serán formuladas por la parte procesal solicitante pero el confesante solo deberá contestarlas si el juez le consiente para que lo haga.

Otra particularidad que se nos presenta, es en cuanto al número de preguntas que se deben realizar en la confesión judicial, la ley prevé un máximo de treinta.

También el juez tiene la facultad de preguntar al confesante, con el fin de esclarecer algún acontecimiento que le servirá para emitir su fallo.

---

<sup>66</sup>Ibídem, Pág. 24.

En cuanto a los efectos que produce esta confesión judicial que será rendida bajo las solemnidades y formalidades que establece el Código de Procedimiento Civil, son los mismos para materia laboral.

**El Juramento Deferido:** El Art. 593 del C.T. establece que: *“(…), el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particularidades.”*

Esta es una prueba que solo el trabajador la puede hacer uso, dentro de una causa laboral, que la realizará bajo juramento, en presencia del juez y partes procesales, en la audiencia definitiva, con la finalidad de determinar el tiempo de la prestación de sus servicios lícitos y personales, la remuneración que percibió. Esta prueba surte efectos, siempre y cuando no aparezcan otros documentos contundentes que demuestren lo contrario que el trabajador ha manifestado en su juramento.

**Los Testigos:** Rige la misma norma legal que es para la de la confesión judicial, dispuesta en el Art. 581 del C.T.

Pero en el Art. 602 ibídem, dispone que: ***“El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.”***<sup>67</sup>

En la audiencia definitiva es la única oportunidad que se puede desarrollar esta prueba testimonial, que por su puesto ya debió ser solicitada y debidamente enunciando con nombres, apellidos y dirección domiciliaria del testigo en audiencia preliminar de conciliación; en caso de inasistencia de los testigos enunciados, simplemente la parte procesal pierde la oportunidad de presentarlos, ya que no podrá pedir otra fecha ni tampoco reemplazarlos.

Es una prueba, que tiene un valor de segundo nivel, me permito colocarla en este grado, porque en caso de existir prueba documental, ésta toma el primer lugar; por tanto, esta prueba es importante realizarla para comprobar hechos que no constan documentalmente en el proceso, por ejemplo: “no serviría de mucho si el testigo manifiesta que el trabajador percibía una remuneración por decir de ochenta dólares americanos mensuales, cuando existen roles de pagos en que éste firma que recibió la remuneración de ciento cincuenta dólares mensuales, esta prueba documental es superior a la testimonial”.

---

<sup>67</sup> Ibídem, pág. 136.

Los testigos rendirán su testimonio, bajo juramento y advertido de todos los efectos legales que surte éste, será ante el juez y partes procesales, en forma individual, y los otros testigos no podrán escuchar lo que declara el otro testigo.

En cuanto a las repreguntas que debe absolver el testigo luego de rendido su testimonio principal, la parte procesal correspondiente, por intermedio de su abogado patrocinador, puede repreguntar a los testigos. El número de repreguntas debe ser el mismo que el de las preguntas principales, si se excede de este número no será válido. Por tanto como abogado, hay que tener muy en cuenta esta particularidad legal para no perder la oportunidad de repreguntar al testigo.

#### **Convocatoria a Audiencia Definitiva Pública:**

El Art. 580 *Ibíd*em, establece que: ***“(...). 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 20 días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.”***<sup>68</sup>

Con este señalamiento de fecha y hora, se llevará a efecto la audiencia definitiva, concluye el desarrollo de la audiencia Preliminar,

---

<sup>68</sup> *Ibíd*em, pág. 132.

dentro del juicio laboral con el principio de oralidad, que tampoco podrá efectuarse en un término no mayor de veinte días, desde la fecha que se realizó la audiencia preliminar.

Ahora lo importante es analizar si este término se lleva o no a cabo en la actualidad, puede darse el caso que en algunas ciudades donde si se cuenta con suficientes jueces en materia laboral, se cumpla; más a la práctica diaria es imposible cumplir con dicha disposición legal, ya que la gran demanda de causas y poco número de jueces laborales, se hace imposible acatar dichos términos, es aquí donde se pierde el principio constitucional de la administración judicial como es de la celeridad.

#### **Audiencia Definitiva Pública:**

Art. 581 del C. T. dice:

***“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”.***

Luis Cueva Carrión manifiesta que: ***“La audiencia definitiva es la cumbre del proceso; todo cuanto se realizó en las fases anteriores concluye en la audiencia definitiva para la realización del juicio propiamente tal”.***

Más de mi criterio personal, simplemente es la segunda y última audiencia que se realiza dentro de un proceso laboral, ya que en la práctica, aún se espera buen trecho para poder tener conocimiento de la sentencia, que en si esta si sería el fin del proceso de primera instancia.

Luis Cueva Carrión en la obra tantas veces citada en la presente investigación, sobresalta las características de la audiencia definitiva y dice que son: ***“a) es pública; b) debe presidirla el Juez del Trabajo; c) deben concurrir las partes procesales con sus respectivos abogados; d) deben asistir los testigos; e) también el confesante; f) entrega de documentos; y, g) alegatos”.***<sup>69</sup>

---

<sup>69</sup>Ibídem, pág. 191.



Anteriormente se aplicaba además en el proceso laboral, lo que refiere a entrega de documentos letra “f”, misma que fue declarada inconstitucional mediante sentencia 031-10-SCN-CC., publicada en RO-S 372: 27-ene-2011, que manifiesta: **“contraviene y vulnera lo dispuesto en los artículos 11, numeral 2; 66 numeral 4 y 75 de la Constitución de la República, por lo que se declara su inconstitucionalidad y se dispone suspender la aplicación con carácter de general y obligatorio, con expulsión del ordenamiento jurídico nacional.”**<sup>70</sup>

En el desarrollo de esta audiencia definitiva, se deberá poner en práctica del principio de inmediación; es más, en esta audiencia se concluirán con las pruebas, uniendo a las que se practicaron anteriormente y que fueron enunciadas en su debido tiempo.

#### **Los Alegatos:**

Art. 581, parte final del primer inciso Que dice: **“(...). Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.”**<sup>71</sup>

Los alegatos que presenten las partes procesales, deben ser de forma verbal en audiencia definitiva, también pueden ser presentados por

---

<sup>70</sup> Ibídem, Sección II, doc. 2, pág. 22.

<sup>71</sup> /IDEM.

escrito, son de gran importancia para influir en el criterio del juzgador de la causa, por cuanto, como lo enumera el Dr. Andrés Páez, en la obra ya citada, de la siguiente forma:

***“(...) Así con los alegatos se busca:***

- 1. Destacar los hechos más sobresalientes del proceso;***
- 2. Relievar los argumentos en que se apoya la demanda o la defensa;***
- 3. Precisar la consonancia entre las normas legales y los argumentos de hecho presentados durante el juicio;***
- 4. Enfatizar el valor probatorio de las actuaciones procesales;***
- 5. Descartar o desestimar la fuerza probatoria de lo actuado por la parte contraria y redargüir de ella;***
- 6. Sintetizar y concatenar todo lo anterior, en el marco de la pretensión de la defensa; y,***
- 7. Influir con ello en el criterio del juez tratando de que acoja como propios los argumentos expuestos.”<sup>72</sup>***

Por tanto, es de gran importancia que el profesional del derecho se prepare muy bien para alegar, ya que este aspecto influirá mucho para obtener el resultado que se requiere del proceso laboral, mediante la sentencia.

#### **Inasistencia a audiencia definitiva:**

Específicamente no existe disposición legal en nuestro Código del Trabajo, sobre esta inasistencia, pero se toma la disposición normativa contenida en el Art. 581 inciso segundo, sobre la inasistencia de

---

<sup>72</sup> *Ibíd*em, pág. 149.

cualquiera de las partes, es decir sea actor o demandado, se aplicará además lo dispuesto en el Art. 588 del mismo cuerpo legal que dispone: ***“En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.”***<sup>73</sup>, Siendo esta disposición facultativa para el juez, es decir podrá o no determinarlo de esta forma.

El efecto que daría la inasistencia de alguna de las partes, cuando se la declare en rebeldía sería ventaja para la otra parte, sea actora o demandada, ya que podrá desarrollar ampliamente su prueba sin tener contradicción alguna. Empero, si ninguna de las partes asiste a esta audiencia definitiva, el juez está obligado a dictar sentencia, de los actos probados dentro del proceso.

#### **Sentencia:**

El Art. 583 del Código del Trabajo, dispone:

***“Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente***

---

<sup>73</sup> Ibídem, pág. 134.

**al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.**

**Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.”<sup>74</sup>**

Para mejor entendimiento de esta disposición legal, debemos tener en cuenta cuales son las excepciones dilatorias y las perentorias: Pues las dilatorias refieren según el Art. 100 del C.P.C. que son:

**“(…), o las relativa a la jueza o juez, como la de incompetencia; o al actor, como la falta de personería, por incapacidad legal o falta de poder; o al demandado, como la de excusión u orden; o al modo de pedir, como la de contradicción o incompatibilidad de acciones; o el asunto mismo de la demanda, como la que se opone contra una petición hecha antes del plazo legal o convencional; o a la causa o al modo de sustanciarla, como cuando se pide que acumulen los autos para no dividir la continencia de la causa, o que ésta se de otra sustanciación”<sup>75</sup>.**

Las perentorias, según el Art. 101 del Código de Procedimiento Civil: que dice: **“Las excepciones se deducirán en la contestación a la demanda. Las perentorias más comunes son: la que tiene por objeto sostener que se ha extinguido la obligación poro de los modos expresados en el Código Civil, y la de cosa juzgada.”<sup>76</sup>**

---

<sup>74</sup> Ibídem, pág. 133.

<sup>75</sup> Ibídem, pág. 20

<sup>76</sup> IDEM.

Es decir parte esencial del contenido de la sentencia que emita el juzgador, será resolviendo las excepciones dilatorias y perentorias de las partes procesales; observando principalmente la disposición constitucional dispuesta en el Art. 76, numeral 7, letra I), que dispone que las resoluciones deben ser motivadas en derecho según las circunstancias que se han suscitado en el proceso.

Refiriéndome a la disposición legal laboral contenida en el artículo 583 transcrito en líneas anteriores, haciendo un análisis de la sentencia, podemos desmenuzar que:

1. El juez debe emitir su fallo dentro del término de diez días, que se contabilizarán a partir del siguiente día realizada la audiencia definitiva;
2. El incumplimiento de la disposición antes señalada, será objeto de una sanción del 2.5% de su remuneración mensual, por cada día de retraso;
3. Dicha sanción, debe aplicar el Consejo Nacional de la Judicatura.

Esta sanción pecuniaria que se le impone al juzgador, no sería necesario si se aplicara en su totalidad el principio de la oralidad, de existir disposición legal en materia laboral, que permita que el juez emita su fallo, de forma inmediata, con un receso de treinta o sesenta minutos de concluida la audiencia definitiva; que además de lograr la

celeridad, efectividad, eficiencia, eficacia y otros principios de la administración pública y judicial; se evitaría posibles actos de corrupción.

### **Código Orgánico de la Función Judicial.**

#### **Principios Rectores De La Función Judicial:**

***Art. 5.- “Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y (...)”<sup>77</sup>***

El principio de aplicación inmediata no solo de disposiciones constitucionales, sino además de los instrumentos internacionales de derechos humanos, debidamente aprobados por nuestro país, es la nueva tendencia que nos ofrece nuestra Constitución de la República del Ecuador, para lo cual la sentencia interpretativa 001-08-IC, emitida por el Juez Sustanciador: Dr. Alfonso Luz Yunes, hace el siguiente análisis en la pregunta:

***“Cuál debe ser el comportamiento del juez constitucional ante la inexistencia de un orden jerárquico de los derecho y cuáles son los principios aplicables en este contexto?  
Como se dijo antes, una de las principales, si no la principal innovación del nuevo paradigma constitucional ecuatoriano es la novedosa constitucionalización de los derechos***

---

<sup>77</sup> IDEM

***fundamentales. En efecto, como en ninguna otra parte de la constitución, en el capítulo correspondiente a los derechos y sus garantías, se refleja la materialización de la constitución, representada en la adopción del neo constitucionalismo como ideología del Estado.”<sup>78</sup>***

En sí la nueva constitución ecuatoriana, da un grado jerárquico de igualdad a todos los derechos y principios que ella dispone.

Entonces al referirme que la constitución establece entre los principios de la administración de justicia, que la sustanciación de los procesos en toda materia, instancias, etapas y diligencias se efectúen mediante el sistema oral, esta normativa constitucional debe ser aplicada directamente, aun cuando el Código del Trabajo disponga cosa contraria, al establecer un término para que un juez dicte sentencia.

***Art. 18.- “El sistema procesal es un medio para la realización de justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, (...)”<sup>79</sup>***

***Art. 20.-“La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como de la ejecución de lo decidido. (...)”<sup>80</sup>***

---

<sup>78</sup> Ibídem, Sentencia Interpretativa, pág. 29

<sup>79</sup> Ibídem, Pág. 5

<sup>80</sup> IDEM

Este es el principio de celeridad, al que está llamado a cumplirse por los órganos judiciales con las causas que se tramitan en sus judicaturas, es claro al disponer que se lo aplique en la tramitación y la resolución de la causa; empero, el procedimiento laboral que utilizamos en nuestro país, aplica la oralidad en la tramitación, pero más no en la sentencia, que dispone un término de 10 días para emitir sentencia, incluso que podría decir que en la mayoría por no decir en todas las causas no se cumple ni siquiera este término, se alarga por muchos meses y por qué no lo diría por años.

Art. 21, inciso segundo, ***“Toda servidora y servidor de la Función Judicial en el desempeño de sus funciones observará una conducta diligente, recta, honrada e imparcial”***<sup>81</sup>.

Esta disposición, amerita ser observada por todo servidor judicial, a fin de que dentro de la tramitación de una causa judicial se lleve de forma clara y transparente, la imparcialidad es un aspecto primordial que el juzgador deberá adoptar con las parte procesales, de esta forma evitará todo tipo de inconvenientes.

***Art. 23.- La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o instrumentos internacionales de derechos humano o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa***

---

<sup>81</sup> IDEM



**calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido. Deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso.**

**La desestimación por vicios de forma únicamente podrá producirse cuando los mismos hayan ocasionado nulidad insanable o provocado indefensión en el proceso.**

**Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento en la situación permitida por la ley, las juezas y jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.”<sup>82</sup>**

Es el principio de la tutela judicial efectiva de los derechos de la ciudadanía, que deben ser tutelados por la función judicial y sus servidores, sin observancia de materia específica, en caso de que el titular que reclame su derecho y en su petición omita vicios de forma no será causa de que se anule o desestime dicha causa, la autoridad competente está obligada a complementar y dirigir la causa, tan solo si como consecuencia de estos vicios se haya producido indefensión a la otra parte procesal y el juez no ha subsanado en su debido tiempo, podrá resolver la nulidad del proceso en parte o en su totalidad.

---

<sup>82</sup> *Ibíd*em, pág. 6

***Art. 25.- Las juezas jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas.”<sup>83</sup>***

Este es el principio de la seguridad jurídica, al que todas las juezas o jueces en toda materia, están obligados a cumplir con la aplicación directa de la Constitución y demás instrumentos internacionales que protegen derechos humanos y que son ratificados por el Ecuador. Tiene plena concordancia con el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador.

---

<sup>83</sup> *Ibíd*em, pág. 6

#### 4.4 LEGISLACIÓN COMPARADA

##### **En el Perú, Ley Procesal del Trabajo:**

En el Art 47º DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497, aprobada en la Casa de Gobierno, en Lima, el 13 de enero del 2010, específicamente me refiero a los Alegatos y sentencia manifiesta lo siguiente:

***“Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad”***<sup>84</sup>

Es decir que finalizada la actuación probatoria en la audiencia de prueba, inmediatamente los abogados de las partes procesales presentarán sus alegatos, terminada la misma, el juez de forma oral luego de transcurridos 60 minutos, dará su fallo en forma oral, y señalará día y hora para notificar con la sentencia por escrito.

Con esta nueva ley procesal laboral, aprobada en este país, se ha conseguido agilizar los procesos y ejecutándose de forma inmediata la misma. Es más, desde mi punto de vista personal, puedo decir que es más saludable para las parte, ya no se estaría en la espera de una

---

<sup>84</sup> INTERNET.

sentencia que duraría algún buen tiempo más, para que concluya esta primera instancia, que puede ser la única al no existir apelación.

**En Chile, Ley Reformativa al Código del Trabajo, Libro V; y, Procedimiento Laboral.**

En la Ley N° 20087 reformativa al Código del Trabajo, Libro V; Procedimiento Laboral, Ley N° 20.087, promulgada el 15 de diciembre del 2005, Publicada el 03 de Enero del 2006, en cuanto a los principios formativos del proceso en el Art. 425, manifiesta que: ***“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.*”**

A continuación el inciso segundo de la misma disposición legal establece que: ***“Todas las actuaciones procesales serán orales, (...).”***

Sobre el tema de investigación que me amerita, el Art. 457 Ibídem, manifiesta:

***“El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso*”**

***citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo***<sup>85</sup>.

La legislación chilena también hace uso del principio de oralidad, y de principios constitucionales de ínfima importancia, y de inmediata aplicación en procesos de materia laboral, en lo que refiere a la sentencia, en el art. 457, nos encontramos que la legislación dota de dos opciones al juez de causa: la primera, en que dispone que dentro de la misma audiencia de juicio el juzgador podría pronunciar su fallo; y la segunda, dictarla dentro del plazo de 15 días después de la audiencia de juicio, y para ello debería notificar a las partes día y hora para este acontecimiento.

**En España.- El Real Decreto Legislativo, que aprueba el Texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral en el Capítulo II.**

En el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril 1995. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral **en el Capítulo II**, de las resoluciones y diligencias de ordenación, Artículo 49, número 2, dispone que los Juzgados y Tribunales: ***“También dictarán resoluciones verbales durante la celebración del juicio u otros actos a presencia judicial, reseñándose en el acta.”***<sup>86</sup>

El Artículo 50, del mismo cuerpo legal, dispone que:

---

<sup>85</sup> INTERNET

<sup>86</sup> INTERNET.

***“1. El Juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil. También podrá limitarse a pronunciar el fallo, que se documentará en el acta mediante la fe del Secretario Judicial, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente prevista.***

***2. No podrán pronunciarse sentencias de viva voz en los procesos por despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, en los de conflicto colectivo, en los de impugnación de convenios colectivos, en los de impugnación de estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.***

***3. Las partes quedarán notificadas de las sentencias dictadas oralmente mediante su lectura y la firma del acta. Si, conocido el fallo las partes expresaran su decisión de no recurrir, el Juez, en el mismo acto, declarará la firmeza de la sentencia.”<sup>87</sup>***

En esta última citada disposición legal, compuesta por tres números, data exactamente lineamientos sobre la forma del fallo que emitirá el juzgador, y en que situaciones puede exceptuarse de emitir su sentencia a viva voz, este aspecto relevante, que el legislador español

---

<sup>87</sup> INTERNET.

ha observado y plasmado en ley, lo hace con el fin de cuidar derechos íntimos del trabajador, que por tratarse de audiencias públicas no pueden ser escuchadas por cualquiera; refiriéndome al tema del principio de oralidad y de la emisión de sentencia o fallo como lo llaman en dicho país, también los juzgadores están obligados a emitir su veredicto en forma oral y al momento de culminar el juicio; es más, llama mucho la atención, que en el número tres, manifiesta, que de no existir decisión de apelación alguna, el juez podrá en la misma dictar la firmeza del fallo.

### **En Colombia con el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social:**

**El art. *Artículo 80 que dice:***

***“Audiencia de trámite y juzgamiento en primera instancia. En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de estas. Los testigos serán interrogados separadamente, de modo que no se enteren del dicho de los demás. En el mismo acto dictará la sentencia correspondiente o podrá decretar un receso de una (1) hora para proferirla y se notificará en estrados”<sup>88</sup>***

El Art. 82 dispone: ***Audiencia de trámite y fallo en segunda instancia. Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la***

---

<sup>88</sup> INTERNET

***consulta, se fijará la fecha de la audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83. En ella se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá la apelación.”<sup>89</sup>***

La segunda y última audiencia, denominada de trámite y juzgamiento, tendrá como objeto practicar las pruebas ordenadas por el juez, escuchar a las partes sus alegatos de conclusión y dictar la sentencia en el mismo acto, o a continuación de un receso de una hora para proferirla, quedando notificada en estrados. La parte inconforme con la decisión la apelará en el mismo acto, sustentando oralmente en lo estrictamente necesario su inconformidad.

Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta resuelta por el juez en la misma audiencia de juzgamiento, la Sala Laboral del Tribunal Superior fijará fecha de la audiencia para practicar las pruebas que sean susceptibles de ventilar en esa instancia, se oirán las alegaciones de las partes y se resolverá el recurso.

**En Venezuela con la Ley Orgánica Procesal del Trabajo:**

***Artículo 3. El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella.***

---

<sup>89</sup> IDEM



**Artículo 158.** *Concluida la evacuación de las pruebas, el Juez se retirará de la audiencia por un tiempo que no excederá de sesenta (60) minutos. Mientras tanto, las partes permanecerán en la Sala de Audiencias.*

*De regreso en la Sala de Audiencias, el Juez de Juicio pronunciará su sentencia oralmente, expresando el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de derecho, la cual reducirá de inmediato, en cuanto a su dispositiva, a forma escrita. Si el Juez de Juicio no decide la causa inmediatamente, después de concluido el debate oral, éste deberá repetirse de nuevo, para lo cual se fijará nueva oportunidad.*

*En casos excepcionales, por la complejidad del asunto debatido, por causas ajenas a su voluntad o de fuerza mayor, el juez de juicio podrá diferir, por una sola vez, la oportunidad para dictar la sentencia, por un lapso no mayor de cinco (5) días hábiles, después de evacuadas las pruebas. En todo caso, deberá, por auto expreso, determinar la fecha para la cual se difirió el acto para sentenciar, a los fines de la comparecencia obligatoria de las partes a este acto.*

**Parágrafo Único:** *Constituye causal de destitución el hecho de que el Juez de Juicio no decida la causa dentro de la oportunidad establecida en esta Ley.*

**Artículo 159.** *Dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, el Juez deberá, en su publicación, reproducir por escrito el fallo completo, el cual se agregará a las actas, dejando constancia, el Secretario, del día y hora de la consignación. El fallo será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa, ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten en el expediente;*

***pero contendrá la identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de hecho y de derecho de la decisión, así como la determinación del objeto o la cosa sobre la cual recaiga la decisión; pudiendo ordenar, si fuere necesario, experticia complementaria del objeto, con un único perito, el cual será designado por el Tribunal.”<sup>90</sup>***

Dispone que la sentencia se dicte antes de finalizar la audiencia de juicio, hasta máximo una hora después de concluida la evacuación de las pruebas, haciéndolo el juzgador de manera oral y reduciendo a escrito la parte dispositiva del fallo. Más si no lo hace, el debate oral debe repetirse en una nueva fecha para que el juzgador se pronuncie. En todo caso, el fallo completo debe ser reproducido por escrito y publicado por el juez durante los cinco días hábiles subsiguientes al pronunciamiento oral de la sentencia, conforme lo establecido en el Art. 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela.

---

<sup>90</sup> IN TERNET

## **5. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **5.1 Materiales Utilizados**

En lo que refiere a los recursos humanos, para el procedimiento investigativo del tema se llevó a cabo por una estudiante del Doceavo nivel de la Carrera de Derecho, y bajo la dirección y asesoría del Director de Tesis.

En cuanto a los materiales que se utilizó como fuentes de información, libros de doctrina laboral del Dr. Andrés Páez, del Dr. Luis Cueva Carrión, Colón de Bustamante, diccionarios jurídicos de varios autores, y el internet como fuente tecnológica; así como materiales de oficina.

El de aspecto económico, sin el mismo no podría llevarse a cabo mi tesis, ya que este recurso me permite acceder a su realización, el recurso económico de mi tesis lo efectuare con mis propios recursos.

### **5.2. Métodos**

En el desarrollo del presente trabajo investigativo, apliqué los siguientes métodos:

#### **Método Científico**

Este método es uno de los principales, porque nos permite observar, plantear el problema, proponer una hipótesis como solución, predecir si

tengo razón, nos dará resultados, experimentar, verificar si el resultado confirma la predicción, si la hipótesis era correcta o no.

En la presente tesis es aplicable este método, porque nos permite observar que está ocurriendo en realidad, como también nos permite darle una solución a través de la hipótesis, verificamos si estamos en razón a través de los resultados o si nuestra hipótesis es positiva o negativa.

### **Método Deductivo**

Dentro del presente tema también aplicaremos el método deductivo, ya que nos permite tener una conclusión a través de lo observado, informado a través de la prensa oral, escrita, sin estar involucrados directamente, teniendo premisas verdaderas de lo que ocurre dando validez a nuestras deducciones.

### **Método Inductivo**

Este método es aplicable a la presente tesis, porque a través de ella nos involucraremos directamente con la observación al problema hacer investigado, utilizando el método inductivo de inducción incompleta ya que los elementos del objeto de investigación no pueden ser numerados y estudiados en su totalidad, recurriendo a tomar una

muestra representativa permitiéndome de esta manera hacer generalizaciones.

### **Método Descriptivo**

Es aplicable porque me permitirá evaluar ciertas características, analizando los datos reunidos para descubrir así cuales son las variables que están relacionadas dentro del tema de tesis ayudándome de esta manera a describir la situación social y en base a esto precisar la hipótesis.

### **5.3. Procedimientos y Técnicas**

#### **Técnica de Observación**

Estas técnicas de observación son las más utilizadas dentro del campo investigativo logrando obtener mis propias conclusiones, con el observar e ir al lugar, y realizar las respectivas preguntas y entrevistas nos permitirán profundizar la situación desde el ángulo más cercano.

#### **Encuesta**

Mediante la ejecución de la encuesta se obtendrá la suficiente información para mi tesis, la encuesta está ajustada a la realidad del problema, y la muestra elegida permitirá esclarecer las dudas, y

confirmar los supuestos planteados, por ello encuestare a 30 profesionales del Derecho.

### **Entrevista**

La entrevista es la técnica más procedente para obtener la opinión de 2 Jueces de laboral, 2 Secretarios de la Unidad de lo Civil, Mercantil y Laboral.

### **Recolección de Datos**

Luego de haber obtenido y recolectado la información, es de vital importancia procesar todos los datos adquiridos, a través de la tabulación de datos, que se resumen en gráficos estadísticos para ofrecer resultados de fácil interpretación.

## 6. RESULTADOS:

### 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas

#### PREGUNTA 1

1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que refiere al término para dictar sentencia?

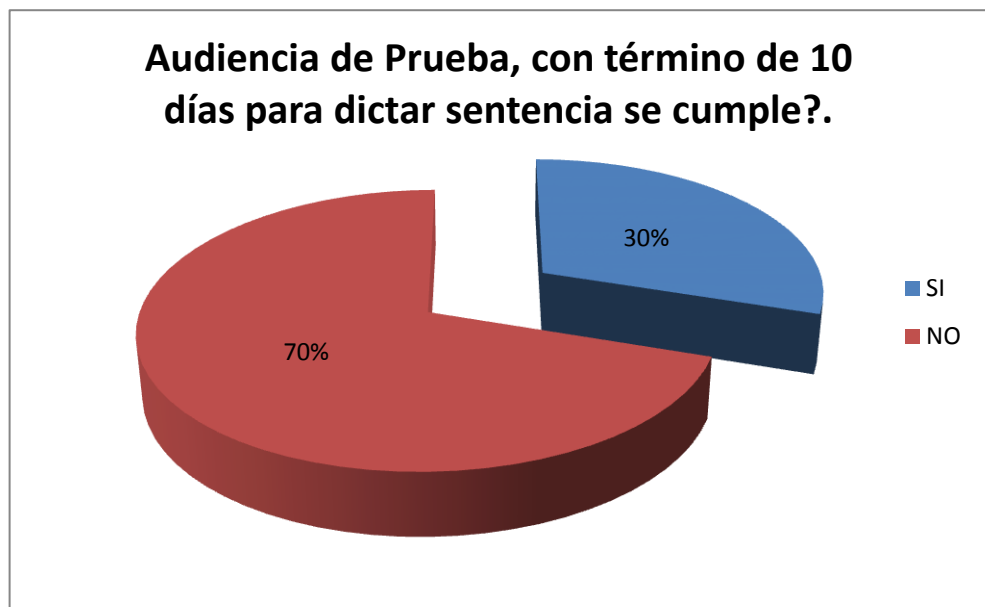
CUADRO 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	30%
NO	21	70%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a profesionales del Derecho

**Elaboración:** Gloria E. Castillo Ubidia.

GRÁFICO 1



**INTERPRETACIÓN:** Procedí a encuestar a 30 profesionales del Derecho, dando como resultado que 9 de los mismos me contestaron que SI creen que se cumpla con el tiempo término de diez días para dictar sentencia así como lo contempla el Código de Trabajo, lo que nos da el 30%; mientras que 21 me contestaron que NO se cumple con este tiempo término establecido en nuestra normativa legal laboral dándonos como resultado el 70%.

**ANÁLISIS:** Por los resultados de la aplicación de la encuesta, nos da a conocer que consideran que no se está cumpliendo con lo establecido en el Código Laboral y se vulnera los derechos del trabajador lo que no ayuda a resolver el problema de una manera rápida y eficiente, el proceso se vuelve muy largo tomando en consideración que esta es la primera instancia.

## PREGUNTA 2

**2. Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?**

## CUADRO 2

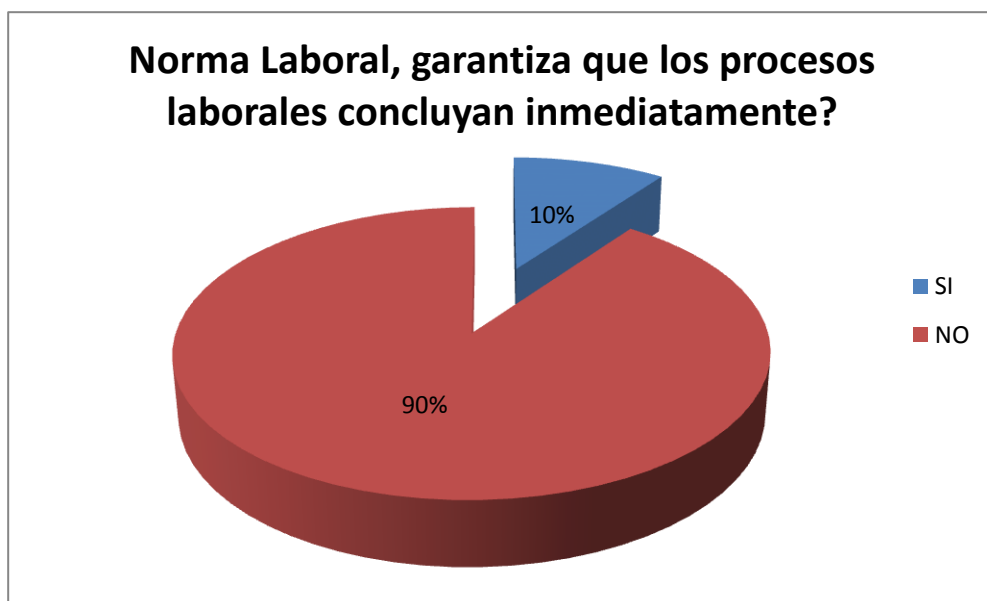
INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	10%
NO	27	90%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a profesionales del Derecho

**Elaboración:** Gloria E. Castillo Ubidia.



**GRÁFICO 2**



**INTERPRETACIÓN:** Procedí a encuestar a 30 profesionales del Derecho, dando como resultado que 3 de los mismos me contestaron que SI consideran que la normativa legal laboral vigente, si garantiza que los procesos laborales concluyen de manera inmediata, dando como resultado un 10%; mientras que 27 consideran que NO se cumple con esta garantía que aparte de estar establecida en la normativa laboral también lo establece la constitución dándonos como resultado el 90%.

**ANÁLISIS:** Por los resultados de la aplicación de la encuesta, nos dan a conocer en un porcentaje mínimo que si se garantiza un proceso inmediato, con lo que no estoy de acuerdo, porque en la práctica no es de esa manera, pero el porcentaje más alto fue positivo, quienes consideran que no se está cumpliendo con esta garantía constitucional

de llevar un proceso inmediato, además de violentar algunos principios establecidos también en nuestra carta magna.

### PREGUNTA 3

3. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?

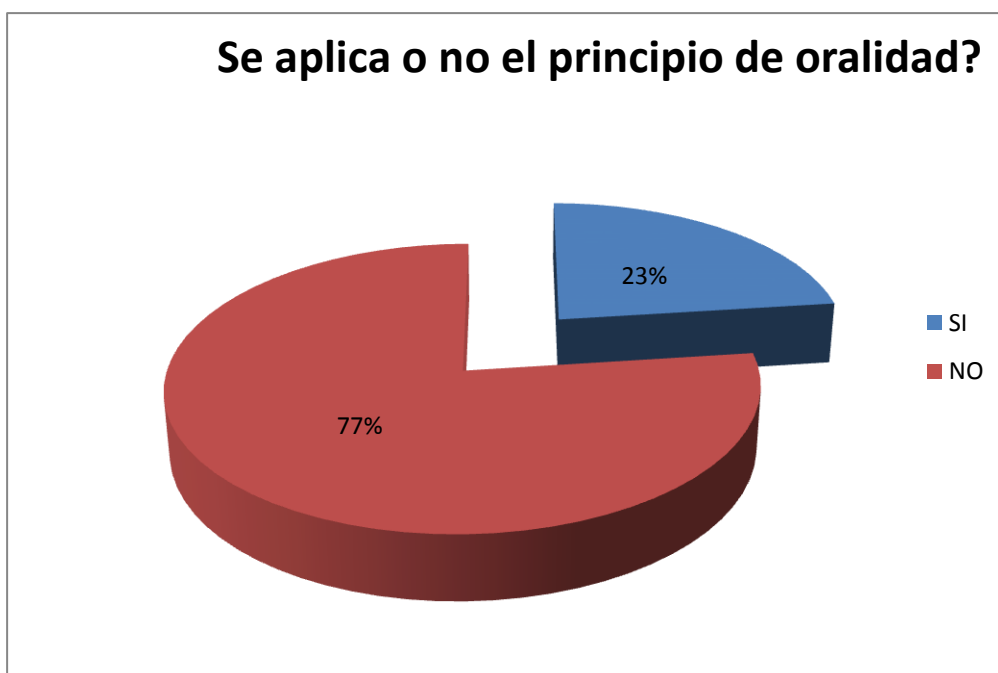
CUADRO 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23%
NO	23	77%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a profesionales del Derecho

**Elaboración:** Gloria E. Castillo Ubidia.

GRÁFICO 3



**INTERPRETACIÓN:** Procedí a encuestar a 30 profesionales del Derecho, dando como resultado que 7 de los mismos me contestaron que SI creen que se aplica en su totalidad el principio constitucional de la oralidad, dando como resultado un 23%; mientras que 23 creen que NO se cumple por completo este término para dictar la sentencia dándonos como resultado el 77%.

**ANÁLISIS:** Por los resultados de la aplicación de la encuesta, con su resultado negativo de que no se cumple en su totalidad el término para dictar sentencia nos damos cuenta claramente que se violenta el principio de oralidad parcialmente de alguna manera se cumple hasta que se da la audiencia, pero al no dictar en la misma una sentencia o resolución, es lo que hace que se violente este y otros principios constitucionales.

#### **PREGUNTA 4**

- 4. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?**

#### **CUADRO 4**

<b>INDICADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	19	63%
NO	11	37%
<b>TOTAL</b>	30	100%

**Fuente:** Encuesta realizada a profesionales del Derecho

**Elaboración:** Gloria E. Castillo Ubidia

**GRÁFICO 4**



**INTERPRETACIÓN:** Procedí a encuestar a 30 profesionales del Derecho, dando como resultado que 19 de los mismos me contestaron que SI consideran que en la actualidad, con el procedimiento laboral en lo que refiérete a dictar sentencia, se vulnera los derechos del trabajador, dando como resultado un 63%; mientras que 11 creen que NO se vulneran los derechos del trabajador, en lo que se refiere a dictar sentencia, dándonos como resultado el 37%.

**ANÁLISIS:** Por los resultados de la aplicación de la encuesta, estoy totalmente de acuerdo con sus resultados porque de alguna manera si se vulneran los derechos del trabajador en el proceso, el hecho de no cumplir con el término legal de tiempo, ya es un referente de

vulneración al trabajador; e incluso no solamente dentro de este campo si no que ocurre en casi todos los procesos legales.

### PREGUNTA 5

5. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?

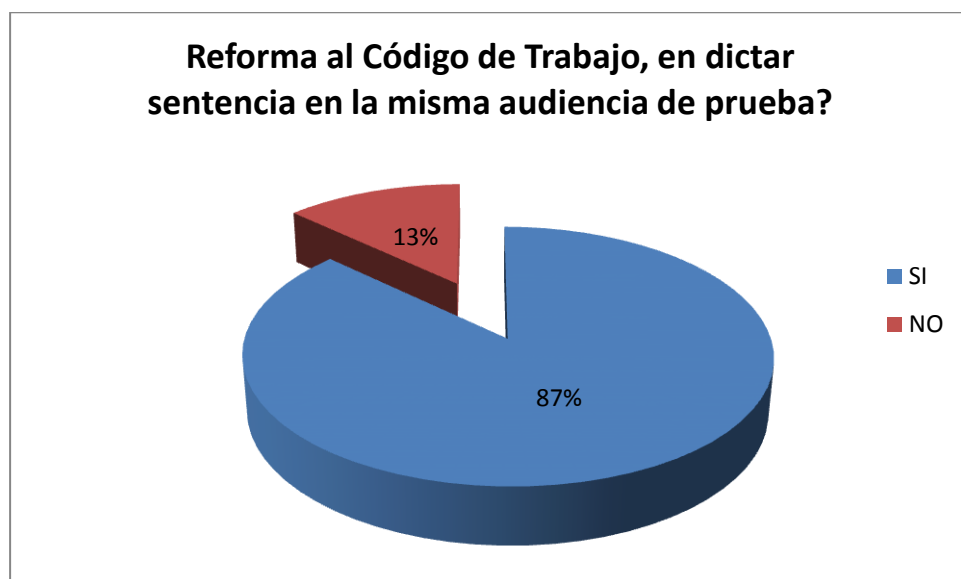
CUADRO 5

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	87%
NO	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta realizada a profesionales del Derecho

**Elaboración:** Gloria E. Castillo Ubidia

GRÁFICO 5



**INTERPRETACIÓN:** Procedí a encuestar a 30 profesionales del Derecho, dando como resultado que 26 de los mismos me contestaron que SI consideran que es necesario reformar el Código de Trabajo en lo que se refiere a dictar la sentencia en la misma audiencia de prueba, dando como resultado un 87%; mientras que 4 creen que NO es necesario reformar el Código de Trabajo en este aspecto, dándonos como resultado el 13%.

**ANÁLISIS:** Por los resultados de la aplicación de la encuesta, confirman mi hipótesis de que necesitamos de manera urgente realizar esta reforma al Código de Trabajo, en lo referente a que se dicte sentencia en la misma audiencia de prueba, y no establecimiento términos de tiempo que no se cumplen y que hacen que la justicia se retarde y sea lenta; además de afectar la economía de la sociedad.

## **6.2 Resultados de la aplicación de Entrevista**

**ENTREVISTADO:** JUEZ DE LA UNIDAD CIVIL MERCANTIL Y LABORAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS.

- 1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que refiere al término para dictar sentencia?**

No, eso es por la carga procesal que tenemos los jueces, esto es en los casos de los juzgados tradicionales, o los juzgados multicompetentes, en donde existen las unidades judiciales por existir mayor número de jueces, auxiliares, ayudantes judiciales, se han aumentado sus sentencias y tratan de cumplir con los plazos o términos que establecen las leyes.

- 1. ¿Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?**

No, como ya lo dije es debido a la carga procesal.

- 2. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?**

No, se ha tratado de cumplir, pero existen juicios rezagados de hace unos dos años atrás que han conocido otros jueces, que aún no se ha podido dictar sentencia.

- 3. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?**

Si, se vulnera el principio de celeridad, de acuerdo a la carga procesal, pero se justifica este incumplimiento por la carga procesal.

- 4. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?**

Sí, sería una reforma exitosa, pero siempre y cuando este fallo emitido luego del receso que tiene el juez para deliberar, sea fundamentado y motivado, y que las partes queden notificadas con dicho fallo, y no se deba enviar luego por escrito el mismo fallo, porque nada ayudaríamos a la administración de justicia que este fallo se lo haga en forma verbal y por escrito, para eso debería quedar grabado en la cinta magnetofónica.



**ENTREVISTADO: JUEZ DE LA UNIDAD CIVIL MERCANTIL Y LABORAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS.**

- 1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que contempla que el juez luego de la audiencia pública definitiva tiene un término de 10 días para dictar sentencia?**

No, por la variedad de juicios que tenemos por despachar.

- 2. ¿Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?**

Sí, el sistema legal si lo garantiza, pero el incumplimiento debido a la carga procesal no se la cumple a cabalidad

- 3. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?**

No, porque al momento de no que un juzgador no emite su sentencia de acuerdo a la ley, se violentan principios y normas constitucionales.

**4. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?**

Sí, porque son derechos privilegiados que la constitución garantiza al trabajador.

**5. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?**

Sí, es necesario esa reforma para agilizar los procesos, aplicando la oralidad y la celeridad procesal como medio de administración de justicia.

**ENTREVISTADO:** SECRETARIO DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LO CIVIL, MERCANTIL Y LABORAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS.

**1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que contempla que el juez**

**luego de la audiencia pública definitiva tiene un término de 10 días para dictar sentencia?**

A la actualidad es imposible que se cumpla con dicho término porque los jueces conocen varias materias, me refiero a las unidades judiciales.

**2. ¿Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?**

No, porque no cumple al pie de la ley.

**3. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?**

Si, en los actuales momentos en su trayectoria sí se están cumpliendo con la oralidad.

**4. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?**

Si, se vulneran porque debido a la carga procesal con la que cuentan los jueces el perjudicado es el trabajador, quien acudió a reclamar un derecho.

- 5. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?**

Sí, sería bueno que luego de la audiencia de prueba y evacuados todo este medio probatorio dicte sentencia aplicando los principios de celeridad, oralidad, y economía procesal conforme al Art. 18 del Código Orgánico de la Función Judicial y 168 de la Constitución.

**ENTREVISTADO:** SECRETARIO DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LO CIVIL, MERCANTIL Y LABORAL DE SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS.

- 1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que contempla que el juez luego de la audiencia pública definitiva tiene un término de 10 días para dictar sentencia?**

No, porque la sentencia se hace conocer en la mayoría de los casos después de este término, ya que son muchos procesos los que tenemos que ventilar un solo juez.

- 2. ¿Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?**

No, sabemos que para el usuario de la justicia este es un trámite engorroso y se demora demasiado, pero esto se debe a la carga procesal.

- 3. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?**

No, porque mantenemos aun un sistema mixto, escrito y oral.

- 4. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?**

Si, por cuanto el trabajador es la parte vulnerable, no tiene recursos y en medio caso abandona el proceso.

- 5. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?**

Sí, se debe dar mayor garantía y viabilidad a los procesos laborales mediante la oralidad.

### **6.3 Estudio de Casos:**

#### **CASO 1**

En fecha 13 de agosto del 2012, el ex trabajador presenta una demanda ante el Juzgado Primero de lo Laboral de Santo Domingo de los Tsáchilas, quien días antes fue detenido por un supuesto delito de abuso de confianza, cuando conducía el vehículo de su empleador, quien con argucias hace detener a tres de sus trabajadores, éstos estuvieron detenidos por dos o tres semanas aproximadas, y cuando obtienen su libertad con medidas sustitutivas, uno de ellos al intentar regresar a su trabajo es despedido intempestivamente, luego del trámite establecido legalmente, el juzgado le fija como fecha y hora para que se realice la audiencia preliminar de conciliación para el 27 de mayo del 2013, es decir a los nueve meses se efectuará esta diligencia, realizada esta audiencia, luego de contestación a la demanda, las partes han enunciado la prueba correspondiente, y el juez señala como fecha para que se realice la Audiencia Pública definitiva, para fecha 30 de agosto del 2013, es decir después de tres meses, en fecha 9 de septiembre del 2013, se crea la Unidad Judicial de lo Civil, Mercantil y Laboral en Santo Domingo de los Tsáchilas, como consecuencia, luego del sorteo respectivo, es otro juez el que conocerá de la causa, más no el que evidenció el desarrollo del proceso, este avoca conocimiento de la causa y emite autos para resolver, caso que no amerita en

nuestro procedimiento laboral, este juez encargado cesa de sus funciones, en la actualidad conoce de la causa un nuevo juez que no ha emitido providencia alguna, ni la sentencia dentro de esta causa.

Del análisis de la causa, este lleva tramitándose por dos años, y quien sabe qué tiempo más tardará para que el actor en este caso el trabajador obtenga un resultado de una contienda judicial que le ha resultado, cansada, tardía e injusta.

Con el sistema oral, cuyo fin es alcanzar el principio de la celeridad procesal, se pudo evitar hasta la fecha un año de tardanza, ya que el juez que conoció y evidenció el desarrollo de la causa, de estar facultado con el Procedimiento Laboral, para que emita su fallo oral en forma inmediata luego de la audiencia pública definitiva, quien sabe se hubiere obtenido justicia y resultados algo satisfactorios.

En la presentación de los casos se deberá omitir los nombres de las personas que intervienen en el proceso.

## 7. DISCUSIÓN

### 7.1. Verificación de Objetivos

Los objetivos planteados en el proyecto son primordiales para el desarrollo de mi tesis los cuales en el transcurso de la elaboración del informe final, comprobamos si fueron cumplidos a cabalidad a continuación vamos analizar para ver si se obtuvo los resultados que esperábamos; empezando por el:

#### **Objetivo General**

*“Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario, sobre la disposición legal establecida en el Código del Trabajo, referente a dictar sentencia en la misma audiencia de prueba, tomando en consideración el principio constitucional de la oralidad”*

Con el informe final de tesis, pude cumplir con este objetivo dentro del desarrollo de la revisión de literatura que es donde se analiza todos estos aspectos como son: el campo jurídico y el doctrinario, el cual nos determina a realizar una propuesta jurídica de reforma al Código de Prueba en lo referente a dictar sentencia en la misma audiencia de prueba. Además en todo el proceso investigativo se comprueba que el Código de Trabajo necesita esta reforma, para lograr una mayor seguridad y eficacia en el sistema procesal aplicable.



## **Objetivos Específicos**

*Determinar la falta de aplicación total del principio de la oralidad en los procedimientos laborales al concluir una audiencia definitiva, concediendo al juzgador un término de 10 días para dictar sentencia.*

Este objetivo se lo puede comprobar a través de la encuesta y entrevista que se realizó a una muestra de 30 diferentes profesionales relacionados con la temática, los cuales a través de sus diferentes respuestas y opiniones, afirmaron que si existe la falta de aplicación de estos principios constitucionales y procesales, además de que no se cumple con los términos establecidos en cuanto a tiempos.

*Demostrar que con la aplicación del principio de oralidad, es pertinente que el juzgador emita su sentencia en forma inmediata luego de concluir la audiencia definitiva.*

Este objetivo también fue corroborado a través de la encuesta y entrevista aplicada, que con sus opiniones y respuestas, se confirma que la aplicación del principio de oralidad debería ser tomado en cuenta de manera primordial al momento de juzgar y que sea hay que se sancione de manera inmediata, sin la necesidad de otra audiencia o tanto tiempo de espera, tomando en cuenta también la economía procesal que hoy en día tanto se habla.

*Establecer la necesidad de reformar el Art. 583 del Código del Trabajo, a fin de que el juzgador emita su sentencia, inmediatamente luego de los alegatos de las partes procesales, que emitieren a través de la defensa, disponiendo se ejecute legalmente la Sentencia.*

Este objetivo se cumple con la Propuesta de la reforma al Código de Trabajo como una de mis recomendaciones.

*Establecer que el juzgador que conoce de la controversia laboral, luego de la audiencia de prueba, al haber palpado personalmente el desarrollo de la misma, se formará su criterio justo sobre la causa, y podrá estar en condiciones de dictar sentencia.*

Este objetivo se lo pudo comprobar gracias a la investigación para la realización del informe final, como es el análisis a la Constitución y al Código de Trabajo en lo todo lo referente a la aplicación de los principios constitucionales, como al procedimiento a seguir respetando los tiempos establecidos en dicho Código.

## **7.2. Contrastación de Hipótesis**

*Con la disposición legal contenida en el Art. 583 del Código del Trabajo, al disponer término de 10 días para dictar sentencia dentro de una contienda judicial de primera instancia, no se aplica totalmente el principio de administración de justicia como es el de la*

*oralidad en los procedimientos judiciales laborales que se encuentra establecido en el Art. 168, número 6 de la C.R.E.; además de incumplir el principio constitucional de la Función Judicial, que debe cumplir un juzgador como es el de “la debida diligencia”, establecido en el Art. 172, inciso segundo; y, de algunos principios de la administración pública como son los de celeridad, eficacia, eficiencia y transparencia, dispuestos en el Art. 227 de la Carta Magna.*

Está hipótesis fue contrastada a través de todo el proceso investigativo para el informe final de tesis sobre todo en el análisis realizado al Código de Trabajo en referente a dictar sentencia en la misma audiencia de prueba, y verificada a través de las encuestas, entrevistas como también en el estudio de caso.

### **7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal**

La presente propuesta de reforma legal laboral, se la realiza en base al Art. 168, número 6 de la Constitución de la República, en el que dispone que la administración de justicia se regirá mediante el sistema oral, en todas las materias, etapas y diligencias; empero, el Art. 583 del Código del Trabajo, dispone que la sentencia de primera instancia en un juicio laboral se dictará en el término de 10 días, alejándose totalmente del sistema o principio constitucional de oralidad, convirtiéndolo en un proceso mixto, por abarcar el

trámite verbal sumario, establecido en el Código Civil para determinados clases de juicios.

## **8. CONCLUSIONES**

1. El Derecho laboral como tal es una gran rama, competitiva, necesaria, fue creada exclusivamente con el objetivo de establecer y defender los derechos y obligaciones que tiene tanto el trabajador como el empleador, siendo esto necesario y primordial para la sociedad ya que todos dependemos de un trabajo bajo la dependencia de cierta empresa o persona.
2. El Derecho Laboral es primordial conocerlo para de esta manera poder llevar de una manera organizada todos los procesos y no solo en lo que respecta a lo laboral si no en si en todas las ramas del derechos con el respectivo procedimiento esto último siendo fundamental, porque permite que los órganos públicos que cumplen la función judicial del Estado y disciplinan los actos que integran el procedimiento necesario para imponer y actuar con una sanción o medida de seguridad.
3. Es primordial realizar la reforma al Código Laboral, en lo referente a dictar sentencia al haber concluido la audiencia definitiva pública, pues el juzgador ya ha observado todo el desarrollo del proceso, incluyendo los alegatos de los abogados patrocinadores de las partes, por tanto luego de un prudente receso, sería conveniente que emita su fallo.

4. Los principios tanto de oralidad como el de celeridad son los que deben ser tomados en cuenta por el Juez a la hora de dictar una sentencia, que se lo haga de una manera más práctica para evitar un sin número de inconvenientes, que en algunos casos por no decir en su mayoría estas personas abandonan sus procesos, ocasionando un gasto innecesaria al estado.
  
5. No se cumple con el principio de celeridad, al momento de emitir fallo el juzgador, porque no cumplen con la normativa legal vigente, como decíamos los 10 días establecidos para dictar sentencia en pocos casos entre comillas se cumplen, lo que realmente se demora en dictar una sentencia es como mínimo unos 30 días.

## 9. RECOMENDACIONES

1. El asesoramiento, la capacitación en estos temas como Derecho Laboral y su procedimiento, son importantes que se dicten a todo el personal que trabaja el área judicial del país, como a los profesionales del derecho, para que de esta manera se pueda mejorar el sistema.
2. Al momento de Legislar, aprobar una Ley esta no solo sea desde el punto teórico si no que lo sea desde el punto de vista práctico, que se analice y estudie de una manera minuciosa para que resulte beneficiosa para la sociedad.
3. Tomar como ejemplo el desarrollo en el sistema procesal de otros países que su función es un éxito y no tienen problemas en el área laboral, y que esto se ponga en práctica en el nuestro.
4. Plantear un proyecto de Reforma al Código Trabajo en lo referente a dictar sentencia en la misma audiencia de prueba.
5. Dar a conocer a través de los medios de comunicación cuales son los principios constitucionales, que deben ser respetados por toda autoridad competente de resolver controversias judiciales que se den afiches, trípticos informativos de los mismos para conocimiento al público general y ellos puedan acogerse a tales principios.

## **9.1 Propuesta de Reforma Jurídica**

### **PROYECTO DE REFORMA LEGAL**

### **PROYECTO DE REFORMA AL CODIGO TRIBUTARIO**

### **ECUATORIANO**

### **LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPPUBLICA DEL ECUADOR**

#### **CONSIDERANDO:**

**QUE:** Es necesario mantener el principio constitucional de administrar justicia dentro de nuestro Estado Ecuatoriano.

**QUE:** La función Judicial es la única que administra justicia para determinar la seguridad jurídica de las personas que radica en el hecho de que existan normas precisas y exactas que tutelen eficientemente sus derechos.

**QUE:** Es necesario que el Estado ecuatoriano garantice la plena vigencia de los derechos laborales de todo trabajador.

**QUE:** El Art. 583 del Código del Trabajo, vulnera el principio constitucional de la oralidad.

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

#### **ACUERDA:**

Expedir la siguiente:

### **LEY REFORMATORIA AL ART. 583 DEL CODIGO DEL TRABAJO**



Art. 1.- “Sustitúyase el artículo 583 por el siguiente:

Concluida la práctica de las pruebas establecidas para audiencia definitiva, el juez escuchará los alegatos que presentaren las partes procesales; el juez en forma inmediata o en un lapso no mayor de 30 minutos, hará conocer a las partes procesales el fallo de su sentencia debidamente fundamentada y motivada. En caso de que la causa sea compleja, las partes, quedarán debidamente notificadas con dicho fallo, sin necesidad de que se les notifique por escrito.

**DISPOSICION FINAL:** La presente reforma legal entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Es dado en la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, en Quito, a los.....del mes de.....de.....

Presidenta

Secretario

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- El Fórum Editores Profesional, Constitución de la República del Ecuador, Quito, 2008.
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Código del Trabajo, Quito, 2008.
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Código Orgánico de la Función judicial, Quito,
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica del Servidor Público, Quito,
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Código de Procedimiento Civil, Quito,
- Páez Andrés. El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Primera Edición, Talleres de la CEP, Quito, 2010.
- Cueva Carrion Luis. El juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición actualizada y aumentada, Quito, Ediciones Cueva Carrión, 2009.
- Bustamante Fuentes Colón. El Contrato Individual de Trabajo,
- Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires,
- Internet.
- GuiseppesChiovenda. Instituciones de Derecho Procesal Civil, volumen I,
- HACHETT CASTELL, Diccionario Enciclopédico,
- ESPASSA, Diccionario Jurídico
- HACHETTE CASTELL, Diccionario enciclopédico
- TRUJILLO Julio César, Caracteres y Principios Peculiares del Derecho del Trabajo,
- COUTURE Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, <http://www.monografias.com/trabajos91/principio-oralidad>.
- CAPPELLETTI, El funcionamiento de la Oralidad en el proceso civil italiano, <http://www.monografias.com/trabajos/principio-oralidad>.

## 11. ANEXOS

### ANEXO 1

❖ Proyecto de tesis.



# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DERECHO

PROYECTO DE TESIS

TEMA:

*“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO  
REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA  
AUDIENCIA DE PRUEBA”*

POSTULANTE:

*Gloria Enma Castillo Ubidia*

**2014**

## **1. Tema:**

***“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A  
DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA”***

## **2. PROBLEMÁTICA:**

Actualmente en la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, es notable el incremento de controversias laborales plasmadas en procesos que no han culminado de forma inmediata, tomando en cuenta que la parte trabajadora ha decidido dar inicio a una contienda judicial, amparados en los derechos a los que se creen asistidos por la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo, y demás leyes relacionadas, pero al existir una falencia de procedimiento en cuando al Término de Dictar Sentencia que debe realizar el Juzgador, estos se han tornado muy demorosos y alargarse hasta por varios años.

Tomando en cuenta que el aspecto económico y social que prima sobre la actividad laboral, implica que se garantice al trabajador por convenir más que al empleador, el principio de celeridad en sus procesos, a fin de obtener un resultado definitivo e inmediato de su contienda judicial, para ello como norma Supra Constitucional dispone que todo proceso debe ser ejecutado mediante el sistema oral, en armonía a la disposición del Código del Trabajo, pero en el mismo cuerpo legal se contradice al disponer que el juzgador tiene el término

de 10 días para dictar sentencia, luego de concluida la audiencia de prueba, digo que se contradice, ya que si el sistema es oral, el juez ha podido escuchar y palpar personalmente todo el desarrollo de la prueba enunciada en audiencia Preliminar, debe ya formarse un criterio jurídico para lo cual debe encontrarse apto para dictaminar en la misma Audiencia luego de concluido la práctica de todas las pruebas, haberse escucharse los alegatos respectivos de los abogados defensores de las partes e inmediatamente emitir su sentencia en forma oral, y disponer se proceda al pago, respectivo de conformidad al procedimiento establecido para los casos laborales, pues allí se aplicaría el cien por ciento del principio de la oralidad, celeridad, y eficiencia, y es más se cumpliría con la tutela efectiva que la justicia debe entregar a todo ciudadano ecuatoriano que inicia un proceso.

Otro punto fundamental que se debe tomar en cuenta, es que la Función Judicial, que a más de la norma supra constitucional, es conducida por la Ley Orgánica de la Función Judicial y su Reglamento, por tanto está obligada a brindar y facilitar para que sus procesos sean breves e inmediatos, y ejecutados a través de la oralidad.

La contradicción de la disposición 583 del Código del Trabajo es evidente, además de contradecir una disposición jurídica anterior, me refiero al Art. 575 del mismo cuerpo legal, que no hace cumplir la norma constitucional contenida en el Art. 168, numeral 6, que establece que la sustanciación de los procesos laborales deben ser

mediante el procedimiento oral, esta “aplicación incompleta de la oralidad a medias”, dentro de los procesos laborales, es una problemática, que sin duda alguna vulnera derechos inminentes al trabajador, por tanto, creo que es muy susceptible una propuesta de reforma al Código del Trabajo, ya que se resolvería en menor tiempo una contienda judicial, y por tanto protegerá los derechos del trabajador.

### **3. JUSTIFICACIÓN:**

El crecimiento poblacional y comercial que ha tenido en los últimos años la ciudad de Santo Domingo y su provincia, en áreas industrial, comercial, financiero, agrícola, ganadera, por lo que bilateralmente ha generado el aumento de la demanda laboral, por tanto el índice de empleo ha ido en aumento de forma relativa a este desarrollo económico, comercial y poblacional; para el control y normal desarrollo de la relación que existe entre empleador y trabajador, nuestro país cuenta con normas que vigilan dicho enlace y estas son la Constitución de la República del Ecuador concordante con el Código del Trabajo y Código Orgánico de la Función Judicial, cuya aplicación va en favor del trabajador, me refiero a otra norma constitucional que es el del principio “Pro Operario”.

Como estudiante en el área de Derecho de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro sujeta al fiel cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 129 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja que en su parte pertinente dice: “...**en el nivel de formación profesional, como requisito para la graduación, el estudiante, previa la planificación, aprobación y supervisión respectivas,.....**”<sup>91</sup>; por lo que acogiéndome a dicha disposición académica, y a problemática que se presenta en materia laboral, específicamente a la necesidad del trabajador que requiere que su proceso iniciado sea breve, por tanto, requiere de un ordenamiento jurídico que agilite y concluya su contienda de forma eficiente y en el menor tiempo posible, con el fin de obtener y hacer uso y goce de su derecho económico que cree ha sido vulnerado; es decir lo que requiere es la tutela efectiva de la función judicial como administradores de justicia, quienes están encargados de velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales respecto de la materia.

#### **4. OBJETIVOS:**

##### **4.1. GENERAL:**

---

<sup>91</sup> ESTATUTO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

Realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario, sobre la disposición legal establecida en el Código del Trabajo, referente a dictar sentencia en la misma audiencia de prueba, tomando en consideración el principio constitucional de la oralidad.

#### **4.2. ESPECÍFICOS:**

- Determinar la falta de aplicación total del principio de la oralidad en los procedimientos laborales al concluir una audiencia definitiva, concediendo al juzgador un término de 10 días para dictar sentencia.
- Demostrar que con la aplicación del principio de oralidad, es pertinente que el juzgador emita su sentencia en forma inmediata luego de concluir la audiencia definitiva.
- Establecer la necesidad de reformar el Art. 583 del Código del Trabajo, a fin de que el juzgador emita su sentencia, inmediatamente luego de los alegatos de las partes procesales, que emitieren a través de la defensa, disponiendo se ejecute legalmente la Sentencia.
- Establecer que el juzgador que conoce de la controversia laboral, luego de la audiencia de prueba, al haber palpado personalmente el desarrollo de la misma, se formará su criterio justo sobre la causa, y podrá estar en condiciones de dictar sentencia.

#### **5. HIPOTESIS:**



Con la disposición legal contenida en el Art. 583 del Código del Trabajo, al disponer término de 10 días para dictar sentencia dentro de una contienda judicial de primera instancia, no se aplica totalmente el principio de administración de justicia como es el de la oralidad en los procedimientos judiciales laborales que se encuentra establecido en el Art. 168, número 6 de la C.R.E.; además de incumplir el principio constitucional de la Función Judicial, que debe cumplir un juzgador como es el de “la debida diligencia”, establecido en el Art. 172, inciso segundo; y, de algunos principios de la administración pública como son los de celeridad, eficacia, eficiencia y transparencia, dispuestos en el Art. 227 de la Carta Magna.

## **6. MARCO TEÓRICO**

### **6.1. CONCEPTUAL:**

#### **ORAL:**

Según el Diccionario Enciclopédico Hachette Castell, la palabra “ORAL” significa: “*adj. Expresado con la boca o con la palabra a diferencia de escrito*”.<sup>92</sup> Gramaticalmente se lo puede conceptualizar como un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie. La oralidad fue, entonces, durante largo tiempo, el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones.

---

<sup>92</sup> HACHETT CASTELL, diccionario enciclopédico.

En nuestra legislación la oralidad además es un principio constitucional que se lo debe aplicar a todo procedimiento judicial.

En el país aún no se aplica a cabalidad la oralidad, por lo que Lorena Naranjo, ex subsecretaria de Desarrollo Normativo del Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos de Estado destacó que *“para el Ecuador es imperante aprovechar este proceso de transformación de la administración de justicia a fin de crear los escenarios propicios para la implementación eficaz de la oralidad”*.<sup>93</sup>

**TRABAJADOR:** Nuestro Código Laboral, conceptualiza a trabajador como: *“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*<sup>94</sup>. Creo conveniente e importante hacer cita al criterio de Luis Cueva Carrión, cuando manifiesta como denominación de trabajador *“a la persona humana (física), en razón de que es la única que está en la posibilidad material de ejecutar un trabajo, obra o de prestar servicios lícitos y personales a un empleador”*<sup>95</sup>. Con esta denominación podemos manifestar que la persona jurídica por ser abstracta, no puede ser considerada como parte trabajadora en un contrato, por cuanto no podrá ejecutar por sí misma una prestación de servicios.

**EMPLEADOR:** La conceptualización jurídica de empleador se encuentra establecida en el Art. 10 del Código del Trabajo que dice:

---

<sup>93</sup> [www.justicia.gob.ec/](http://www.justicia.gob.ec/), Seminario: “La Oralidad en el Sistema Procesal Ecuatoriano”,

<sup>94</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones.

<sup>95</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, pág. 75

*“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*<sup>96</sup>. En la presente conceptualización, podemos tomar en cuenta que hace una clasificación del empleador, por tanto puede existir empleador como persona natural, como persona jurídica sea esta pública o privada.

**TERMINO:** Según del Diccionario Jurídico Espasa Lex, hace la conceptualización sobre este aspecto y manifiesta que: *“(D.PR.) Momento concreto para la realización de un acto procesal que se diferencia del plazo en que este queda referido a un periodo de tiempo”*.<sup>97</sup>

**SENTENCIA:** Según del Diccionario Jurídico EspaLex, la conceptualiza que: *“Resolución Judicial que decide definitivamente el pleito o causa en cualquier instancia o recurso, o cuando, según las leyes procesales, deban revestir esta forma. Será siempre motivada y se pronunciará en audiencia pública”*<sup>98</sup>

*Así mismo en cuanto a su contenido hace referencia que una sentencia “se formulará expresando, tras un encabezamiento, en párrafos separados y numerados, los antecedentes de hecho, hechos probados, en caso, los fundamentos de derecho y, por último, el fallo. (...)”*<sup>99</sup>

Teniendo muy claro que es una sentencia, y su contenido, debo además acatar que los principios de continuidad y concentración

---

<sup>96</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de estudios y Publicaciones.

<sup>97</sup> ESPASA LEX, Diccionario Jurídico.

<sup>98</sup> ESPASA LEX, Diccionario Jurídico.

<sup>99</sup> ESPASA LEX, Diccionario Jurídico.

también hacer parte y por tanto deben cumplirse respecto a la sentencia pues la decisión definitiva debe adoptarse inmediatamente después del debate, al caso que nos amerita.

**JUEZ:** Según la conceptualización que consta en el Diccionario Jurídico Espasa, dice que Juez:

***“Es una persona que constituye una categoría (la inferior) dentro de la Carrera Judicial, junto a la de Magistrado y Magistrado del Tribunal Supremo, y como regla general, es titular de un órgano unipersonal.***

***En el ejercicio de su función, los jueces actúan con desinterés objetivo respecto a los asuntos que se les planteen y han de ser imparciales e independientes. Así mismo los jueces deben ser también inamovibles”.***<sup>100</sup>

Según esta conceptualización, dota claramente cuál debe ser el perfil del juzgador en toda contienda judicial, deberá ser imparcial e independiente, de no existir dicho perfil, este deberá excusarse del conocimiento de dicha causa como lo establece la ley.

La actuación objetiva que debe dar el juzgador, presupone este debe actuar con conocimiento de causa, en el caso que nos amerita, en los asuntos laborales que actualmente son laborales, el juez debe estar investido de conocimiento científico, doctrinario, social y jurídico sobre la materia laboral, para que de forma inmediata emita su fallo, luego de haber captado personalmente el desarrollo de la prueba enunciada por las partes procesales.

---

<sup>100</sup> ESPASA LEX, Diccionario Jurídico.

## 6.2. DOCTRINARIO:

### BREVE HISTORIA DE LA ORALIDAD EN DERECHO LABORAL DEL ECUADOR:

Luis Cueva Carrión, en su obra “El Juicio Oral Laboral”, manifiesta: *“Históricamente la palabra constituye el modo natural de comunicación humana; antes del apareamiento de la escritura, el hombre, comunicaba sus pensamientos por medio de la palabra en forma simple y sencilla”*<sup>101</sup>;

En la vida práctica judicial, la oralidad se aplicó inicialmente en los procesos penales, en el año 2000 con la aprobación del Código de Procedimiento Penal en base al sistema Oral, y en el año 2003, la oralidad ya se extiende en los procesos laborales.

El Código del Trabajo se dictó en el Ecuador en 1938 y desde entonces ha sufrido modificaciones puntuales, sin que se haya producido una reforma global de su contenido. Por lo tanto, subsisten hasta ahora algunas normas que resultan anacrónicas.

Inicialmente en el Ecuador tenía establecido como procedimiento al denominado “verbal sumario” que, en realidad, ciertamente no tenía nada de verbal ni de sumario puesto que las diligencias y actuaciones procesales se llevaban a través de mecanismos escritos y los términos previstos para el trámite verbal sumario en el Código de Procedimiento Civil, que se aplicaba a los procesos laborales, no se cumplían, demorando ostensiblemente la administración de justicia y

---

<sup>101</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2dª Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 47.

perjudicando en especial a los trabajadores más pobres que, por su condición económica, eran los más afectados por un sistema judicial.

En el año 2003, en la reforma al Código del Trabajo, se introdujo el procedimiento oral para la sustanciación de las controversias laborales, que ha tenido mayor impacto. Para dicha reforma, el poder legislativo tubo que establecer que hasta mayo del 2003 existían en el Ecuador alrededor de 56.000 juicios laborales sin resolverse, cifra realmente alarmante que me impulsó a presentar el proyecto de ley para reformar la forma de sustanciación de las controversias laborales, considerando que el anterior procedimiento era uno de los obstáculos principales para la celeridad judicial.

#### **ESTADO SOCIAL DE DERECHO:**

#### **DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJADOR:**

**EL DEBIDO PROCESO:** Que entraña un conjunto de garantías fundamentales para asegurar la igualdad de las partes procesales, el sometimiento a su juez competente, a leyes preexistentes, a un procedimiento justo y transparente, etc. Es decir, se convierte en la columna vertebral de todo enjuiciamiento y que en materia laboral debe ser cuidadosamente observado considerando la singular naturaleza de los derechos inmiscuidos en el pleito y sus repercusiones sociales.

#### **PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DEL TRABAJO:**

Como lo manifiesta el Dr. Felipe Solano Gutiérrez, en su documento el Derecho Laboral, de la Universidad Nacional de Loja, que: *“El derecho del Trabajo se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de funcionamiento a las otras ramas del derecho; (...)”*.<sup>102</sup> Es decir que sin menoscabo de los principios que dirige a otras materias de derecho, a más de ellas tenemos principios específicos muy peculiares al derecho del trabajo; así encontramos los siguientes:

**LA PROTECCIÓN LEGAL AL DERECHO DEL TRABAJO ECUATORIANO.-** Que es todo el ordenamiento jurídico naciente del poder Legislativo, así tenemos: las normas constantes en el Código del Trabajo, que en su Art. 1, que aparece en el ámbito de aplicación dichas disposiciones servirán para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y estos dos con el Estado Ecuatoriano; a más de este, se deberán tomar en cuenta los Convenios internacionales debidamente ratificados por el Ecuador; y, en los casos de contratación de actividades especiales, las establecidas en la leyes especiales. Como síntesis, me permito citar la conclusión que hace Colón Bustamante Fuentes, en su Obra Manual de Derecho Laboral, que dice: *“(..) el Código del Trabajo rige para el trabajo asalariado que se da bajo relación de dependencia, (...)”*<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> TRUJILLO, Julio César, Caracteres y Principios Peculiares del Derecho del Trabajo, pág. 4.

<sup>103</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, pág. 58.

A continuación hago cita como ejemplo de protección legal a uno de los tantos derechos que tiene el trabajador, así la Tercera Sala de lo Laboral y Social, emite sentencia, que en parte pertinente dice: *“Las Salas de lo Laboral y Social violarían los principios tanto constitucionales como legales del derecho laboral, al aceptar que en las liquidaciones efectuadas en los contratos de trabajo contravenga la ley en perjuicio de una de las partes.”*<sup>104</sup>

**IRRENUNCIABILIDAD.**- Al momento de contratación laboral, es importante observar la normativa constitucional contenida en el Art. 326, número dos, al caso citado, que confiere que todos los derechos del trabajador no puede ser renunciado, se apegan a este principio las normativas el Art. 34 Ibídem, al disponer que el derecho a la seguridad social que tiene el Trabajador posee igual valor; esta irrenunciabilidad es confirmada por el Art. 4 del Código Laboral ecuatoriano. Por tanto *“ (...) los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del orden social y su protección es obligación legal del poder público; (...)”*<sup>105</sup>

Como jurisprudencia, me permito hacer énfasis a la Sentencia emitida por la Sala de lo Laboral y social, cuando dice:

***“Todo acuerdo privado de voluntades es lícito y jurídico cuando el consentimiento que se presta en él no deja margen de duda en cuanto a su autenticidad y validez, sin importar el día o la hora en***

---

<sup>104</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Jurisprudencia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Sentencia: 19-nov-1996, pág. 16.

<sup>105</sup> BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, pág. 59.



***que este se haya suscrito. Además, las renunciadas firmadas con anticipación al término de la relación laboral, no son válidas***<sup>106</sup>.

No hay lógica legal, de que el empleador contrate a un trabajador, y que al momento de firmar el contrato, determinando su tiempo, además le haga firmar su renuncia, se analizan ciertos aspectos, el primero, no está dando ventaja de que pueda continuar con sus labores al concluir el tiempo establecido en el contrato; y segundo, que pueda hacerse uso de dicho documento cuando se le antoje a su empleador, de esta forma se le obliga a renunciar sobre derechos laborales.

Otro caso de renuncia, se daría en una liquidación hecha mediante acta de finiquito, cuándo esta no esté acorde a los derechos económicos que debe percibir el trabajador, para este caso la Tercera Sala de lo Laboral y Social, emite en su sentencia, manifestando lo siguiente: ***“Debe demostrarse, procesalmente, que se ha ocasionado perjuicio económico al trabajador que implique una “renuncia de derechos” para que el acta de finiquito sea impugnabile***<sup>107</sup>

**INTANGIBILIDAD.-** Velar por el fiel cumplimiento de este principio está bajo la potestad del poder público a través de sus organismos de control y administración de justicia como son el Ministerio de Relaciones Laborales a través de las Inspectorías, el IESS, y los

---

<sup>106</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Jurisprudencia, Sala de lo Laboral y Social, Sentencia: 19-sep-1995, pág. 25

<sup>107</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Jurisprudencia, Tercera Sala de lo Laboral y Social, Sentencia: 22-jul-2003, pág. 9.

Juzgados de Trabajo del país, obviamente respetando sus competencias y jurisdicción.

Es importante observar que el Estado está obligado a ejecutar políticas de administración gubernamental para su ampliación y mejoramiento, así lo dispone el Art. 326, numeral 2 de nuestra Carta Magna.

**PRINCIPIO “PRO-OPERARIO”:** Este principio será aplicado cuando exista duda o una contravenga o favorezca, pues la que siempre deberá aplicar el juzgador en estos casos será la que más beneficie o convenga a los intereses del trabajador, lo imperativo que tiene este principio, es resaltado por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, al mencionar en su Sentencia lo siguiente: *“La aplicación del principio de que “en caso de duda debe aplicarse la ley en el sentido más favorable al trabajador”, es imperativo”*<sup>108</sup>

**IGUAL REMUNERACIÓN PARA IGUAL TRABAJO:** Para la aplicación de este principio, es importante señalar el criterio que tiene Colon Bustamante Fuente, al manifestar en su Obra *“Manual de Derecho Laboral”*, que: *(...) se tendrá en cuenta la especialización y la práctica en la ejecución del trabajo conforme lo establece el Art. 79 del Código del Trabajo”*<sup>109</sup>.

---

<sup>108</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Tomo II, Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia: 15-mar-1991, pág. 16

<sup>109</sup>BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, pág. 60.

**JURISPRUEDENCIA:** La Tercera Sala, en parte pertinente de su sentencia de 15 de noviembre del 2000, dice: *“Igualdad de remuneración; (Art. 79). El espíritu de esta disposición radica en impedir únicamente que dentro de una misma negociación y en un momento dado, dos obreros o empleados que desempeñan trabajos iguales, perciban remuneración desigual”*.<sup>110</sup>

**LA TRANSACCIÓN:** Es permitida en materia laboral, siempre y cuando no sea contraria a los derechos establecidos legalmente y que son favorables para el trabajador.

En materia civil, con la transacción se concluye en forma extrajudicial un litigio pendiente, como lo establece el Art. 2348 del Código Civil, También aclara, *“No es transacción el acto que solo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa”*<sup>111</sup>

En materia laboral, es admitida, siempre y cuando sea permitida legalmente, este principio tiene relación directa con el de irrenunciabilidad, por cuanto no se puede transar, cuando su contenido contravenga derechos laborales, además se aplica el principio de protección, que el poder público está llamado a observar y no aceptar en ningún momento ni bajo circunstancia alguna se vulnere derechos del trabajador.

**JURISPRUEDENCIA:** En el prontuario de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, teniendo en conocimiento el *“Acuerdo*

---

<sup>110</sup> Tercera Sala; Sentencia: 15-nov-2000, R.O. 243: 12-ene-2001; Rep. Jur. T.I., 2001, pág. 119.

<sup>111</sup> CODIGO CIVIL, Corporación de Estudios y Publicaciones, versión Profesional, Tomo I, pág. 369.

*Transaccional ante el Tribunal de Conciliación y arbitraje, considerado prueba plena”, hace el siguiente análisis:*

***“Primero: El vínculo contractual no se discute, pues, lo admite el demandado en la audiencia de conciliación.***

***Segundo: El demandado, en el término probatorio, ha presentado copia del acuerdo transaccional y resolución expedida por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual se reconoce a los trabajadores, entre los que se halla el actor, la suma de 145 mil sucres por despido y a su vez, se aprueba el desistimiento del pliego de peticiones, formulado por los trabajadores.***

***Tercero: El demandante ha evadido la confesión solicitada por el empleador. La Sala conforme a lo previsto en el artículo 135 del Código de Procedimiento Civil, concede a esa prueba pleno valor, en consecuencia no da lugar a las indemnizaciones reclamadas. Por lo expuesto, Administrando Justicia en nombre de la República y por Autoridad de la Ley, se confirma el fallo recurrido”<sup>112</sup>.***

#### **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO ORAL LABORAL.-**

Creo que es importante que para el estudio del siguiente tema, transcribir el criterio de Luis Cueva Carrión que manifiesta que: ***“En el juicio oral laboral se procesan los derechos y las aspiraciones de la clase más débil de la relación jurídica, por eso el Derecho Constitucional y el Derecho Laboral han establecido normas tuitivas para el trabajador (...)<sup>113</sup>.*** Por tanto el proceso es universalmente considerado como un medio para la

---

<sup>112</sup>BUSTAMANTE FUENTES, Colón. Manual de Derecho Laboral, El Contrato Individual de Trabajo, Pág. 66 Y 67. Editorial Jurídica del Ecuador, Quito, 2009, Prontuario de Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia, Nº 2, Quito, 1990, Pág. 184.

<sup>113</sup>CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2dª Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 44

realización de la justicia, debiendo procurar para ello la simplificación, la uniformidad, la eficacia y la agilidad.

Compartiendo el criterio de Luis Cueva Carrión, cuando manifiesta que: *“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”*.<sup>114</sup> Dicha característica del proceso oral que en la actualidad se da en materia laboral, se distingue totalmente del proceso escrito anterior, con la aplicación de principios muy claros y prácticos para lograr el objeto del mismo.

Se sustenta básicamente en los siguientes principios:

**PRINCIPIO DE ORALIDAD:** Para Eduardo Couture, en lo que concierne a la oralidad expone: *“Este principio de oralidad surge de underecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia y reduciendo la piezas escritas a lo estrictamente indispensable”*.<sup>115</sup>

Es importante resaltar la idea central de esta cita, en cuanto a la aplicación de la oralidad el derecho positivo, para que este luego sea reducido a escrito, ya que lo oral no queda impreso, se fomenta este método para su existencia física.

También expresa Chiovenda

---

<sup>114</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2da Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 16.

<sup>115</sup> COUTURE Eduardo, Fundamentos de Derecho Procesal Civil, <http://www.monografias.com/trabajos91/principio-oralidad>.

**"la experiencia derivada de la historia nos permite afirmar que el proceso oral es el mejor y más conforme con la naturaleza y las exigencias de la vida moderna, porque sin comprometer en lo más mínimo, antes bien garantizando la bondad intrínseca de la justicia, la proporciona más económicamente, más simplemente y más prontamente. La historia de las reformas procesales notables realizadas desde las postrimerías del siglo XIX, nos enseña la prevalencia progresiva del proceso oral sobre el escrito. Y no puede ser de otra manera porque la oralidad hace posible la aplicación efectiva de otros principios como los de inmediación, concentración, celeridad y simplicidad"<sup>116</sup>**

La aplicación de la oralidad, cumple con una de las exigencias de la vida moderna, que es rapidez, precisión, claridad y calidad.

Casi igual criterio tiene el maestro Cappelletti, adentrándose a otro punto más profundo del proceso laboral, hace referencia a la aplicación de la Oralidad y las pruebas del proceso civil dice que:

**"la necesidad de abrir camino a una profunda y progresiva adecuación del derecho procesal a las nuevas exigencias culturales y económicas de una sociedad compleja y en rápida transformación ... exigencias entre las cuales no puede dejar de enumerarse la de un procedimiento civil rápido y eficiente, adherido a los hechos y flexiblemente adaptable a las circunstancias del caso, como puede ser solamente un procedimiento basado, por regla general, sobre los criterios de la concentración, la inmediatez, la libre admisión y evaluación de las pruebas, y en suma sobre la "oralidad" (. . .)"<sup>117</sup>**

Concluyo, citando el criterio de Chiovenda, al manifestar que: **"El tipo y el carácter de un sistema procesal están determinados principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito"<sup>118</sup>**

---

<sup>116</sup> CHIOVENDA, Giuseppe: Instituciones de Derecho Procesal Civil, ob. Cit., volumen III, pág. 179 oralidad.

<sup>117</sup> CAPPELLETTI: El funcionamiento de la Oralidad en el proceso civil italiano, <http://www.monografias.com/trabajos/principio-oralidad>

<sup>118</sup> CHIOVENDA, Giuseppe: Instituciones de Derecho Procesal Civil, volumen III.- Traducción del Italiano al español de E. Gómez Orbaneja. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1951, pág. 168.

**ORALIDAD VS. INMEDIACIÓN:** Existe una estrecha relación entre los principios de oralidad y la inmediación, porque, para que el debate sea oral, los jueces examinarán directamente la prueba y como lo expresa Cristhian Chávez que: *“se convierte en el modelo del sistema de comunicación para la adquisición de la verdad, además de pretender la redefinición del Conflicto”*<sup>119</sup>; por tanto la conjunción de estos dos principios, permite insertar la justicia en el medio social, y lograr la determinación de la verdad de los hechos.

Por tanto la aplicación de la oralidad en los procesos, disminuirá significativamente la posibilidad de que se manipule fraudulentamente la prueba, permitiendo su correcta valoración mediante la sana crítica racional del juzgador.

La conjunción de estos dos principios tiene como objetivo la percepción directa de la prueba por el juzgador, para su apreciación y valoración, y entregar como resultado una sentencia justa, apegada a la verdad de los hechos.

**PRINCIPIO DE EFICIENCIA:** La aplicación de este principio de eficiencia, tiene como objetivo principal la obtención de mejores resultados, con la utilización de menor cantidad de recursos (económico, humano, tiempo, etc.).

---

<sup>119</sup> CHAVEZ, Cristian: “La Oralidad y sus consecuencias en el Proceso Penal”, [www.monografias.com/trabajos91/principio-oralidad](http://www.monografias.com/trabajos91/principio-oralidad)

**PRINCIPIO DE LA INMEDIACIÓN:** que implica la cercanía entre el juzgador y las partes procesales, su involucramiento en el proceso, su participación directa que democratiza la justicia, convirtiéndose el juez en protagonista de la sustanciación y no un simple espectador. Implica también, la gestión permanente del juez para acercar a las partes a instancias de que alcancen acuerdos que permitan una rápida solución a la contienda.

El contacto directo de las partes procesales con el juez, siendo este último el que presida la audiencia, sin delegar sus facultades a otros funcionarios o actuarios del juzgado, es de gran importancia, porque se define el cumplimiento de este principio. Es importante acotar que el incumplimiento o inobservancia de este principio, hago referencia a los asuntos laborales por ser el tema de estudio, será causa de nulidad procesal.

Como conclusión al respecto del presente principio, a continuación cito el criterio de Luis Cueva Carrión que dice:

*“con el proceso oral se obtiene la información sobre los hechos en forma directa y diáfana: se lo conoce con mayor claridad y precisión y el resultado final es una justicia de calidad superior”*.<sup>120</sup>

**PRINCIPIO DE LA CONCENTRACIÓN:** Que comprende un número reducido de diligencias, impide dilataciones innecesarias,

---

<sup>120</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2da Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 20.



elimina pruebas inútiles y procura concreciones de los litigantes en la materia que se discute.

**VENTAJAS:** En razón de las partes procesales, tienen las siguientes:

- Acelera el proceso y lo abrevia;
- mejora la calidad de la administración de justicia y ésta se torna menos injusta
- Sirve en mejor forma a quienes acceden a ella;
- Para los jueces, profesionales; pueden conocer de primera mano, en forma íntegra y homogénea, la cuestión litigiosa.

**PRINCIPIO DISPOSITIVO:** En los procesos laborales solo se pueden iniciar a petición de parte, por el cual el impulso de la causa corresponde a las partes, debiendo el juez circunscribir su accionar a la litis trabada en función de las actuaciones de los sujetos en disputa, sin poder ir más allá de lo que éstos solicitan y sometiendo su fallo a lo reclamado en la demanda. Sin embargo, en nuestro sistema se ha dispuesto la posibilidad de que el juez actúe prueba de oficio con el propósito de sustentar su fallo, supliendo omisiones de las partes, en aras de contar con suficientes elementos de juicio para pronunciarse y en consideración de la naturaleza eminentemente social del Derecho del Trabajo y de su responsabilidad de alcanzar el imperio de la justicia, por las implicaciones que tiene la relación laboral en la sociedad. Es decir, el proceso es esencialmente dispositivo pero se

torna en cuasi inquisitivo al momento de optar el juez por solicitar prueba de oficio y sin que aquello contradiga la esencia del procesamiento, puesto que solamente expresa la inspiración social del Derecho del Trabajo según la cual un juicio de trabajo no solamente interesa a los litigantes sino a la sociedad en su conjunto puesto que versa respecto de derechos fundamentales, jerarquizados como derechos humanos en varias convenciones internacionales.

Existe como **excepción**, que constan en la Resolución Obligatoria de la Corte Suprema de Justicia (hoy Corte Nacional de Justicia) promulgada en el Registro Oficial N° 412 de 6 de abril de 1990, que dispone: *“Que en los juicios de trabajo, los jueces deben ordenar el pago de interés legal aunque no hubiere sido reclamado expresamente en la demanda”*<sup>121</sup>

**PRINCIPIO DE LA PUBLICIDAD:** *“La publicidad es el alma de la justicia”*, este criterio amerita para Eduardo Couture, en su obra Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Este principio, implica que el proceso es público, está a disposición de las partes en forma íntegra, no se admiten diligencias secretas y puede ser presenciado y escrutado por cualquier persona, posibilitando su fiscalización a cargo de la comunidad.

---

<sup>121</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2dª Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 55.

**PRINCIPIO DE LA CONTRADICCIÓN:** Que comprende la expresión de la oralidad en su sentido más amplio, permitiendo la confluencia de los contrarios en una unidad procesal, con alegaciones, cargos y descargos mutuos.

**PRINCIPIO DE LA LEALTAD PROCESAL:** el cual permite dotar al proceso de transparencia en las actuaciones de las partes, obligándoles a actuar con verticalidad y sin pretender obstaculizar a su contraparte ni buscar el factor sorpresa como herramienta para litigar.

Referente al presente aspecto, Luis Cueva Carrión, manifiesta:

***“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”.***<sup>122</sup>

**PRINCIPIO DE CELERIDAD:** Refiere que los procesos deberán estar ordenados hacia la abreviación de las actuaciones y los plazos, debiendo el juez evitar toda dilación, que existe en caso de cuestiones ajenas al proceso. ***“(…) por este principio se acortan los plazos, no se los prorroga; solo se puede suspender una diligencia cuando la ley así lo disponga expresamente o cuando la naturaleza de los derechos se protegen o las circunstancias procesales así lo exijan. (…)***<sup>123</sup>

---

<sup>122</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2dª Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 16

<sup>123</sup> CUEVA CARRION, Luis: EL Juicio Oral Laboral. 2dª Edición actualizada y aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito, 2009, pág. 54.

**PRINCIPIO DE LA BUENA FE PROCESAL.-** En los actos procesales se ejecutarán de buena fe, facultando al juzgado o tribunal para adoptar medidas necesarias que impidan el fraude, la colusión, el abuso de derecho y las actuaciones dilatorias.

### **PRINCIPIO DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA:**

El juicio oral y público requiere inevitablemente, el sistema de valoración de la prueba mediante la sana crítica racional. La prueba debe evaluarse conforme al sentido común, la experiencia, la lógica y las reglas de la técnica que correspondan al caso. No existen determinaciones previas sobre el valor probatorio de un medio de prueba. El Tribunal tiene absoluta libertad de escoger y valorar las probanzas que fundamentarán su decisión, pero siempre deberá expresarla motivadamente. La sentencia debe tener una fundamentación racional que guarde relación con la prueba examinada y evaluada en el debate.

### **6.3 JURÍDICO:**

#### **EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:**

**EL TRABAJO CONSIDERADO COMO DERECHO ECONÓMICO.-** El Art. 33, caracteriza al trabajo, como un derecho económico de la persona, como base económica personal, en este caso del trabajador, manifestado expresamente: *“Art. 33.-El trabajo es un derecho y un deber*

*social, y un derecho económico fuente de realización personal y base la economía.....*”<sup>124</sup>. En vista a esta disposición constitucional, el trabajo es una fuente de economía en primer lugar personal y en segundo orden comunitario, ya que si la economía personal mejora, relativamente mejora la segunda. Por tanto, el fin de una contienda judicial, va siempre en defensa de un derecho laboral que ha sido vulnerado y cuya consecuencia, también es la vulneración de un derecho económico del trabajador que se cree perjudicado.

**DE LA REMUNERACIÓN.**- Por tanto el Art. 66, en su número 17, dispone en su parte pertinente que: “...*Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito....*”<sup>125</sup>, es decir, citando la normativa contenida en el Art. 79 del Código del Trabajo: “*A trabajo igual corresponde igual remuneración*”<sup>126</sup>, no existe la gratuidad en derecho laboral, siempre habrá un rédito económico que el empleador entregará a su trabajador por una labor ejecutada por éste último, y al existir una vulneración en cuanto a sus derechos, cualquiera que fuere los motivos, estará relacionada a un derecho económico remunerativo que deja de percibir el trabajador. Viene al caso, por citar como ejemplo, si un trabajador gana determinada remuneración mensual, y a posterior por situaciones económicas u otras particulares de la empresa, procede a disminuir la

---

<sup>124</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 33.

<sup>125</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 79.

<sup>126</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 24.

remuneración de su trabajador, éste es motivo de despido intempestivo, y como resultado es la vulneración de un derecho.

**DEL LA TUTELA EFECTIVA DE LA JUSTICIA.-** La disposición contenida en el Art. 75, en lo que refiere a derechos de protección, *“Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principio de inmediación y celeridad;(...”*<sup>127</sup>. Para ello, nos conviene analizar que es la tutela efectiva, cuál es su rol protagónico en lo que refiere a protección de derechos, en el caso que investigamos, del derecho del trabajador.

**DE LA SENTENCIA Y EL JUZGADOR:** Que el juzgador emitirá una sentencia en base a la disposición constitucional del Art. 75, número 7, letra L), que dice:

***“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en qué se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”***<sup>128</sup>.

**DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE LA ORALIDAD.-** Para el cumplimiento de protección de derechos constitucionales, la Función

---

<sup>127</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 91

<sup>128</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, págs. 92 y 93.

Judicial, se maneja bajo principios, y entre ellos, el que tiene relación directa a la temática de mi investigación se encuentra establecida en el Art. 168, número 6, que dice: *“La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de conformidad con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”*<sup>129</sup>.

En lo que refiere al juzgador, deberá conducirse a la aplicación del principio establecido en el Art. 172, inciso segundo, *“Las servidoras y servidores judiciales, que incluyen a juezas y jueces, y los otros operadores de justicia, aplicarán el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia”*<sup>130</sup>

#### **EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO:**

El Art. 5.- *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*<sup>131</sup>

El Art. 7.- *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios*

---

<sup>129</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 150.

<sup>130</sup> CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, El Forum Editores, Quito Ecuador, 2009, pág. 152.

<sup>131</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Tomo II, Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia: 15-mar-1991, Pág. 3.

*judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”<sup>132</sup>*

Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia del 15 de marzo de 1991, **“La aplicación del principio de que “en caso de duda debe aplicarse la ley en el sentido más favorable al trabajador”, es imperativo”**.

El Art. 575.- **“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”<sup>133</sup>**

El Art. 583.- **“Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatoria y perentorias en el término de diez días; (...)”<sup>134</sup>**

## **EN EL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.**

**Art. 3.- “(...) la Función judicial, en el ámbito de sus competencias deberán formular políticas administrativas que transformen la Función Judicial para brindar servicio de calidad de acuerdo a las necesidades de las usuarias (...)”<sup>135</sup>**

**Art. 5.- “Las juezas y jueces, las autoridades administrativas y las servidoras y servidores de la Función Judicial, aplicarán directamente las normas constitucionales y (...)”<sup>136</sup>**

---

<sup>132</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Tomo II, Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia: 15-mar-1991, pág. 4.

<sup>133</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Tomo II, Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia: 15-mar-1991, pág. 130.

<sup>134</sup> CODIGO DEL TRABAJO, Corporación de Estudios y Publicaciones, Versión Profesional, Tomo II, Jurisprudencia, Tercera Sala, Sentencia: 15-mar-1991, pág. 133.

<sup>135</sup> CODIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Suplemento - Registro Oficial N°. 544, lunes 9 de marzo del 2009. Pág. 3.

<sup>136</sup> CODIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Suplemento - Registro Oficial N°. 544, lunes 9 de marzo del 2009. Pág. 3



Art. 18.- *“El sistema procesal es un medio para la realización de justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, (...)”*<sup>137</sup>

Art. 20.-*“La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como de la ejecución de lo decidido. (...)”*<sup>138</sup>

Art. 21, inciso segundo, *“Toda servidora y servidor de la Función Judicial en el desempeño de sus funciones observará una conducta diligente, recta, honrada e imparcial”*<sup>139</sup>.

#### **6.4 LEGISLACIÓN COMPARADA:**

**EN EL PERÚ:** En el Art 47º DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497, aprobada en la Casa de Gobierno, en Lima, el 13 de enero del 2010, específicamente me refiero a los Alegatos y sentencia manifiesta lo siguiente:

***“Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la***

---

<sup>137</sup> CODIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Suplemento - Registro Oficial N°. 544, lunes 9 de marzo del 2009. Pág. 5

<sup>138</sup> CODIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Suplemento - Registro Oficial N°. 544, lunes 9 de marzo del 2009. Pág. 5

<sup>139</sup> CODIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Suplemento - Registro Oficial N°. 544, lunes 9 de marzo del 2009. Pág. 5.

***notificación de la sentencia. La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad”<sup>140</sup>***

Es decir que finalizada la actuación probatoria en la audiencia de prueba, inmediatamente los abogados de las partes procesales presentarán sus alegatos, terminada la misma, el juez de forma oral luego de transcurridos 60 minutos, dará su fallo en forma oral, y señalará día y hora para notificar con la sentencia por escrito.

Con esta nueva ley procesal laboral, aprobada en este país, se ha conseguido agilizar los procesos y ejecutándose de forma inmediata la misma. Es más, desde mi punto de vista personal puedo decir que es más saludable para las partes, ya no se estaría en la espera de una sentencia que duraría algún buen tiempo más, para que concluya esta primera instancia, que puede ser la única al no existir apelación.

**EN CHILE:**En la Ley N° 20087 reformativa al Código del Trabajo, Libro V; Procedimiento Laboral, Ley N° 20.087, promulgada el 15 de diciembre del 2005, Publicada el 03 de Enero del 2006, en cuanto a los principios formativos del proceso en el Art. 425, manifiesta que: ***“Los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.***

A continuación el inciso segundo de la misma disposición legal establece que: ***“Todas las actuaciones procesales serán orales, (...)”***

---

<sup>140</sup> INTERNET.

Sobre el tema de investigación que me amerita, el Art. 457 Ibídem, manifiesta:

***“El juez podrá pronunciar el fallo al término de la audiencia de juicio o, en todo caso, dictarlo dentro del plazo de décimo quinto día, contado desde la realización de ésta, en cuyo caso citará a las partes para notificarlas del fallo, fijando día y hora al efecto, dentro del mismo plazo”<sup>141</sup>.***

La legislación chilena también hace uso del principio de oralidad, y de principios constitucionales de ínfima importancia, y de inmediata aplicación en procesos de materia laboral, en lo que refiere a la sentencia, en el art. 457, nos encontramos que la legislación dota de dos opciones al juez de causa: la primera, en que dispone que dentro de la misma audiencia de juicio el juzgador podría pronunciar su fallo; y la segunda, dictarla dentro del plazo de 15 días después de la audiencia de juicio, y para ello debería notificar a las partes día y hora para este acontecimiento.

**EN ESPAÑA:** En el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril 1995. Aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral **en el Capítulo II**, de las resoluciones y diligencias de ordenación, Artículo 49, número 2, dispone que los Juzgados y Tribunales: ***“También dictarán resoluciones verbales durante la celebración del juicio u otros actos a presencia judicial, reseñándose en el acta.”<sup>142</sup>***

El Artículo 50, del mismo cuerpo legal, dispone que:

---

<sup>141</sup> INTERNET

<sup>142</sup> INTERNET.

**“1. El Juez, en el momento de terminar el juicio, podrá pronunciar sentencia de viva voz, que se consignará en el acta con el contenido y requisitos establecidos en la Ley de Enjuiciamiento Civil. También podrá limitarse a pronunciar el fallo, que se documentará en el acta mediante la fe del Secretario Judicial, sin perjuicio de la redacción posterior de la sentencia dentro del plazo y en la forma legalmente prevista.**

**2. No podrán pronunciarse sentencias de viva voz en los procesos por despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo de los artículos 50 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los que versen sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, en los de conflicto colectivo, en los de impugnación de convenios colectivos, en los de impugnación de estatutos de los sindicatos y en los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.**

**3. Las partes quedarán notificadas de las sentencias dictadas oralmente mediante su lectura y la firma del acta. Si, conocido el fallo las partes expresaran su decisión de no recurrir, el Juez, en el mismo acto, declarará la firmeza de la sentencia.”<sup>143</sup>**

En esta última citada disposición legal, compuesta por tres números, data exactamente lineamientos sobre la forma del fallo que emitirá el juzgador, y en que situaciones puede exceptuarse de emitir su sentencia a viva voz, este aspecto relevante, que el legislador español ha observado y plasmado en ley, lo hace con el fin de cuidar derechos íntimos del trabajador, que por tratarse de audiencias públicas no pueden ser escuchadas por cualquiera; refiriéndome al tema del principio de oralidad y de la emisión de sentencia o fallo como lo llaman

---

<sup>143</sup> INTERNET.

en dicho país, también los juzgadores están obligados a emitir su veredicto en forma oral y al momento de culminar el juicio; es más, llama mucho la atención, que en el número tres, manifiesta, que de no existir decisión de apelación alguna, el juez podrá en la misma dictar la firmeza del fallo.

## **7 METODOLOGÍA:**

### **MÉTODOS:**

En el desarrollo del presente trabajo investigativo, aplicaré los métodos siguientes:

- El método deductivo – inductivo.

Lógicamente cómo es de prever, se lo reforzará con métodos particulares atinentes a la materia, la cual determinará objetivamente el tipo de tesis que propondré a nuestra sociedad las mismas que son:

- El método Histórico
- El método Jurídico
- El método Jurídico Proyectivo y Propositivo

### **TECNICAS E INSTRUMENTOS:**

Como es necesario aplicación de diferente técnicas de investigación utilizaré solamente las principales así tenemos:

- El fichaje;
- Encuesta;
- La observación.

## 8 CRONOGRAMA DE TRABAJO:

Tiempo Actividades	ABRIL 2014				MAYO 2014				JUNIO 2014				JULIO 2014				AGOSTO 2014				SEPTIEMBRE 2014				OCTUBRE 2014				NOVIEMBRE 2014			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Planteamiento del problema.	X																															
2. Desarrollo del tema, y elaboración del marco referencial.		X	X		X	X	X																									
3. Elaboración de la Justificación y objetivos.								X	X																							
4. Planteamiento de la metodología.									X	X																						
5. Aprobación del plan de investigación.											X																					
6. Aplicación de entrevistas y encuestas.												X	X	X	X																	
7. Tabulación de datos.															X	X																
8. Análisis de Resultados.																X	X															
9. Verificación de hipótesis y objetivos.																	X	X														
10. Conclusiones y Recomendaciones, propuesta Jurídica																			X	X												
11. Elaboración de informe final.																					X	X	X	X	X							
12. Defensa de Tesis																													X			

## 9 PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

### Recursos Humanos

El procedimiento investigativo del tema será llevado a cabo por una estudiante del Doceavo nivel de la Carrera de Derecho, y bajo la dirección y asesoría del Director de Tesis.

### Recursos Materiales y Costos

<b>Recurso Material</b>	<b>Costos</b>
Material de escritorio	100.00
Movilización	150.00
Internet	75.00
Impresiones y encuadernación	500.00
Adquisición de Libros y Leyes	500.00
Alimentación	30.00
Imprevistos	200.00
<b>Total de Gastos de la Investigación</b>	<b>\$ 1.555.00</b>

### Financiamiento.

El financiamiento del presente trabajo de investigación se efectuará con recursos propios de la estudiante.

## 10 BIBLIOGRAFÍA:

- Constitución de la República del Ecuador.
- Código del Trabajo.
- Código Orgánico de la Función Judicial.
- <http://www.monografias.com/trabajos91/principio-oralidad-vs-principio-escritura/principio-oralidad-vs-principio-escritura.shtml#ixzz2wKaeDOnn>
- <http://www.justicia.gob.ec/> Dr. Andrés Páez Benalcázar  
Seminario Internacional “El Sistema Oral de Juicios Laborales y la experiencia de su aplicación en la región”
- Fuente: Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Diccionario Jurídico Espasa Lex.
- CUEVA CARRION, Luis, El Juicio Oral Laboral.
- BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral.



**ANEXO 2**

- ❖ Formulario de encuesta.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**M.E.D.**

**CARRERA DE DERECHO**

**ENTREVISTA**

**A PROFESIONALES DEL DERECHO Y CATEDRÁTICOS, PARA  
DESARROLLO DE TESIS**

Por encontrarme realizando la presente tesis, la cual se denomina **“REFORMA AL CODIGO DEL TRABAJO EN LO REFERENTE A DICTAR SENTENCIA EN LA MISMA AUDIENCIA DE PRUEBA”**, acudo a usted, con el fin de solicitarle, se sirva dar contestación a las preguntas que presento a continuación, la información obtenida, servirá únicamente para el desarrollo del estudio referido en materia laboral. Expreso mi agradecimiento y su colaboración.

1. ¿Considera usted, que se cumple a la actualidad con el marco legal laboral vigente, en lo que refiere al término para dictar sentencia?

SI (.....)                      NO (.....)

En caso afirmativo:

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

En caso negativo:

.....  
.....

2. Considera Usted, el procedimiento laboral vigente, garantiza que los procesos laborales concluyan en forma inmediata?

SI (.....)                      NO (.....)

En caso afirmativo:

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

En caso negativo:

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

3. Cree usted, la normativa laboral vigente, que dispone el término para dictar sentencia, luego de efectuada la audiencia pública definitiva, se cumple o no a cabalidad con dicho lapso de tiempo?

SI (.....)                      NO (.....)

En caso afirmativo:

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

En caso negativo:

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

4. Considera usted, se vulneran derechos laborales, en razón de que los procesos iniciados se tornan lentos, en casos que la jueza o juez incumple con el término de 10 días para emitir sentencia, luego de concluida la audiencia pública definitiva ?

SI (.....) NO (.....)

En caso afirmativo:

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

En caso negativo:

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

5. ¿Considera pertinente, el planteamiento de reforma al actual Código del Trabajo, para que la jueza o juez emita su fallo en forma oral en la misma audiencia pública definitiva, concluida la prueba y escuchado los alegatos de las partes procesales?

SI (.....) NO (.....)

En caso afirmativo:

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

En caso negativo:

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

# ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	I
<b>CERTIFICACIÓN</b> .....	II
<b>AUTORIA</b> .....	III
<b>CARTA DE AUTORIZACIÓN</b> .....	IV
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	V
<b>DEDICATORIA</b> .....	VI
<b>TABLA DE CONTENIDOS</b> .....	VII
<b>TÍTULO</b> .....	1
<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>Abstract</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	9
<b>Marco Conceptual</b> .....	9
<b>Marco Doctrinario</b> .....	23
<b>Marco Jurídico</b> .....	30
<b>Legislación Comparada</b> .....	68
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	76
Materiales utilizados.....	76
Métodos.....	76
Procedimientos y Técnicas.....	78
<b>RESULTADOS</b> .....	80
Resultados de la aplicación de Encuestas.....	80
Resultados de la aplicación de Entrevistas.....	88
Estudio de Casos.....	95
<b>DISCUSIÓN</b> .....	97
Verificación de Objetivos.....	97
Contrastación de Hipótesis.....	99
Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.....	100
<b>CONCLUSIONES</b> .....	102
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	104
Propuesta de Reforma Jurídica.....	105
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	107
<b>ANEXOS</b> .....	108