UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

"EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN"

Tesis previa a la obtención del Titulo de Abogado.

AUTOR:

Omar Marcelo García Sosa

DIRECTOR:

Dr. Carlos Manuel Rodríguez

LOJA – ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Dr. Carlos Manuel Rodríguez
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

CERTIFICO:

Que he dirigido el proceso de desarrollo de la Tesis previa a la obtención del Título de Abogado, presentada por el señor egresado Omar Marcelo García Sosa, con el título: "EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN", por lo que una vez que se ha verificado que el mencionado trabajo cumple con los requisitos de fondo y de forma exigidos por la Universidad Nacional de Loja, y de que se han aplicado por parte del postulante las observaciones y sugerencias para la mejor presentación de estudio, autorizo que se continúe con los trámites de ley.

Loja, abril del 2013

Dr. Carlos Manuel Rodríguez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo Omar Marcelo García Sosa declaro ser autor(a) del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

AUTOR: Omar Marcelo García Sosa

FIRMA: .....

CÉDULA: 1708372097

FECHA: Loja, Abril de 2013

AGRADECIMIENTO

A las autoridades, docentes y administrativos de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja.

A los Docentes, que me impartieron sus conocimientos y experiencias en las diferentes disciplinas que forman parte de la formación profesional de los futuros abogados.

Al Dr. Carlos Manuel Rodríguez, por haber asumido la Dirección de este trabajo, demostrando un esmero especial por orientar el proceso de desarrollo del mismo en la mejor forma posible, y por haber contribuido con sus consejos y sugerencias, a que se culmine con éxito, la investigación propuesta.

A las personas que participaron en calidad de encuestados y entrevistados por haber contribuido desinteresadamente con la puntualización de sus criterios y opiniones acerca del problema investigado.

A los docentes, integrantes del Honorable Tribunal de Grado, por haberse permitido revisar y analizar el presente trabajo investigativo y aportar con sus criterios para la mejor estructuración del mismo.

A todos quienes brindaron su aporte para que este trabajo sea culminado de forma satisfactoria, y pueda conseguir mi anhelada meta profesional.

Omar Marcelo García Sosa

DEDICATORIA

A mi Familia, porque son ellos quienes incondicionalmente me apoyan y me inspiran para seguir adelante, enfrentando las adversidades y asumiendo los retos que me depara la vida. A ellos como un homenaje de amor y de respeto.

Omar Marcelo

TABLA DE CONTENIDOS

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO.

2. RESUMEN.

ABSTRACT.

3. INTRODUCCIÓN.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. El Empleador.

4.1.2. El Trabajador.

4.1.3. El Contrato de Trabajo.

4.1.4. El Proceso Laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. El Proceso Laboral Oral.

4.2.2. La Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral.

4.2.3. Historia del Proceso Laboral Oral en el Ecuador.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Diferencias entre Proceso Laboral Escrito y Proceso Laboral Oral.

4.3.2. Principios Procesales del Proceso Laboral Oral.

4.3.3. La Audiencia Preliminar en el Proceso Laboral Oral.

4.3.4. En la Constitución de la República del Ecuador.

4.3.5. En Instrumentos Jurídicos Internacionales.

4.3.6. En el Código del Trabajo.

4.3.7. En el Código Orgánico de la Función Judicial.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela.

4.4.2. Código Procesal del Trabajo de Colombia.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. MATERIALES.

5.2. MÉTODOS.

5.3. TÉCNICAS.

5.4. PROCEDIMIENTOS.

6. RESULTADOS.

6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

6.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

7. DISCUSIÓN.

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.

8. CONCLUSIONES.

9. RECOMENDACIONES.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA.

10. BIBLIOGRAFÍA.

11. ANEXOS.

ÍNDICE.

1. TÍTULO.

“EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN”

2. RESUMEN.

La oralidad se encuentra instaurada como un principio de la administración de justicia ecuatoriana, en la Constitución de la República del Ecuador, y por lo mismo es de obligatoria aplicación en la sustanciación de todos los procesos, independientemente de la materia que se trate. En el ámbito laboral el Código del Trabajo, señala puntualmente que todas las controversias derivadas del contrato individual de trabajo, se resolverán a través de la sustanciación de un proceso oral.

Además, la misma Constitución de la República del Ecuador, establece el derecho a la seguridad jurídica, como uno de los derechos de protección reconocido en favor de todos los ecuatorianos, el cual se basa en la existencia de normas claras, previas, precisas y públicas que puedan ser aplicables en favor de la tutela efectiva de los derechos de las personas.

Tanto la oralidad, como la seguridad jurídica, no tienen un cumplimiento efectivo dentro de la normativa que regula la audiencia preliminar en el proceso laboral oral dentro del Código del Trabajo, pues existen errores de orden conceptual, que afectan la vigencia de la oralidad, como el hecho de que el demandado pueda dar contestación a la demanda de forma escrita, además de ello la legislación vigente guarda absoluto silencio respecto al efecto de la no comparecencia de la parte accionante a la audiencia preliminar, todo lo cual configura un problema de orden legal, que es abordado en este trabajo con el título: “EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS

NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN".

La investigación se desarrolla de acuerdo con las normas vigentes en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, y concluye con la presentación de una propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo, a través de la cual se pretende corregir las deficiencias legales que se han verificado, otorgando con ello mayor seguridad jurídica a las partes, mediante la consolidación de un régimen legal coherente con la protección expedita de sus derechos.

ABSTRACT.

Orality is instituted as a principle of the Ecuadorian justice, the Constitution of the Republic of Ecuador, and therefore is of mandatory application in the conduct of all processes, regardless of subject matter in question. In the workplace the Labour Code says pointedly that all disputes arising from the contract of employment, shall be resolved through the conduct of an oral process.

Moreover, the Constitution of the Republic of Ecuador establishes the right to legal certainty, as one of the recognized rights protection for all Ecuadorians, which is based on clear rules, previous, accurate and public which may be applicable for the effective protection of the rights of persons.

Both orality as legal certainty, no effective enforcement within the regulations governing the preliminary hearing in the labor process oral within the Labour Code, as there are a conceptual errors that affect the validity of orality, as the fact that the defendant may give answer to the complaint in writing, in addition to this current legislation is totally silent about the effect of the non-appearance of the plaintiff to a preliminary hearing, all of which is an issue of legal order , which is addressed in this paper with the title: "THE ORAL PROCEEDINGS ON LABOR AND THE DRAWBACKS EXISTING IN THE LEGAL RULES GOVERNING THE SETTLEMENT HEARING".

The research is conducted in accordance with the rules in the Regulation of Academic Board of the National University of Loja, and concludes with the

presentation of a proposal for legal reform to the Labor Code, by which to correct the deficiencies present legal as verified, thus giving greater legal certainty for parties, through the consolidation of a legal system consistent with the protection of their rights expeditiously.

3. INTRODUCCIÓN.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 82 establece que el derecho a la seguridad jurídica, como uno de los derechos de protección de los que gozan todas las personas, está fundamentado en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

Además, en la misma Constitución de la República, se establece en el artículo 168, numeral 6, que la administración de justicia en el cumplimiento de sus funciones, aplicará en la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, el sistema oral, y los principios de concentración, contradicción y dispositivo.

Por efecto de la norma anterior el sistema oral está vigente en la administración de justicia ecuatoriana y debe ser aplicado en la sustanciación de todos los procedimientos legales que se desarrollen en las diferentes judicaturas del país.

Acorde con la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 575 del Código del Trabajo, establece que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral; sin embargo este precepto jurídico y las normas constitucionales relacionadas con la oralidad, son ignoradas cuando en el artículo 576 del mismo Código al regular la sustanciación de la audiencia preliminar, se da la posibilidad de que el

demandado sin perjuicio de que realice su exposición oral, deba presentar su contestación a la demanda en forma escrita.

Además de lo mencionado, se presenta una situación de incertidumbre respecto a la determinación clara y precisa de los efectos jurídicos ocasionados por la falta de comparecencia del actor a la audiencia preliminar, lo que genera un vacío legal que ocasiona inseguridad jurídica, pues no existe una base normativa que oriente el procedimiento a seguir en estos casos. Es necesario incorporar una norma jurídica, que permita establecer los efectos de la inasistencia del actor a la audiencia preliminar, esto con la finalidad de garantizar la celeridad del proceso, y los derechos a la igualdad ante la ley y la seguridad jurídica. Además es necesario que exista un precepto legal, que disuada la presentación de demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención, que no tengan un sustento jurídico verdadero.

En ningún caso el otorgar un efecto jurídico a la inasistencia del actor, puede significar su indefensión, pues es lógico que la no comparecencia sólo generará efecto jurídico cuando no sea suficientemente justificada, es decir cuando la falta de comparecencia a la audiencia preliminar obedezca a un comportamiento intencional del actor en el juicio del trabajo orientado a demorar el desarrollo del proceso o a distraer la administración de justicia, situación que no puede permitirse en ningún caso, para garantizar la vigencia de los principios constitucionales que rigen la sustanciación de los proceso.

Todos los elementos anteriores, confirman que existe un problema en torno a la regulación jurídica de la audiencia preliminar de conciliación en el Código del Trabajo, por lo tanto para estudiar esta problemática se elabora este trabajo que se titula: “EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN”.

De acuerdo con el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, la investigación se estructura con las siguientes partes: título, resumen, introducción, revisión de literatura, materiales y métodos, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, propuesta jurídica e índice.

En la revisión de literatura, se presenta la fundamentación teórica, recogida en el marco conceptual, marco jurídico, y marco doctrinario, así como las referencias que se han podido recopilar de la legislación comparada.

Los materiales y los recursos metodológicos, esto es los métodos, técnicas y procedimientos empleado en el desarrollo del trabajo, son detallados en la parte denominada materiales y métodos; luego en resultados, se presenta la información que se recopiló en la aplicación de la encuesta y la entrevista; y, más adelante se realiza el proceso de verificación de objetivos y contrastación de la hipótesis, también se presenta la fundamentación jurídica de la propuesta de reforma.

Toda la información teórica y los resultados de campo son analizados al momento de elaborar las conclusiones y recomendaciones del trabajo, el cual concluye con la presentación de una propuesta jurídica de reforma al Código del Trabajo, entorno a establecer de mejor manera el régimen que regula la audiencia preliminar, de modo que se puedan proteger de forma más eficiente los derechos de las partes que intervienen en el proceso laboral oral y de que éste se adecúe a los principios constitucionales y legales que están vigentes en esta materia.

4. REVISIÓN DE LITERATURA.

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

Para la ejecución del trabajo investigativo, es necesario tener claros los conceptos que se desarrollan a continuación, los cuales guardan una estrecha relación con el problema que se estudia.

4.1.1. El Empleador.

El trabajo jurídicamente concebido, es el objeto de una relación jurídica que se establece entre dos personas, el empleador y el trabajador, en este subtema se abordan referencias que permiten tener claro el concepto de empleador.

En una referencia muy sencilla, en la Enciclopedia Jurídica Omeba, encontramos la siguiente definición:

> **"EMPLEADOR (Der. Lab.): 1. El que emplea a otro. 2. Patrón, empresario"[1].**

Es decir que para el derecho laboral, es la persona que emplea a otro, se emplea también para designarla los términos, patrón o empresario, que en ambos casos hacen referencia a la persona bajo cuya dependencia trabajan otros.

---

[1] ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo Apéndice 8, Editorial Bibliográfica Omeba, México, D.F., pág. 818.

Guillermo Cabanellas, en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, establece el siguiente concepto, acerca del término que se está estudiando.

> **"EMPLEADOR. La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés "employeur" y ha obtenido difusión en Sudamérica. La Academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales.**
>
> **Si se quiere sutilizar entre la sinonimia puede decirse, con mayor corrección, patrono o empresario; con más familiaridad, patrón: y, aún siendo bastante afectado, puede transigirse con el pseudotecnicismo de dador de trabajo"[2].**

De acuerdo con el criterio anterior, la palabra española empleador, deriva del francés, y es ampliamente difundida en Sudamérica. De acuerdo con la Academia de la Lengua Española, la palabra empleador es equiparable a patrono, que sirve para designar a la persona que da empleo a obreros manuales. Por eso es que el autor, hace alusión a una especie de contradicción, por cuanto el empleador debe guardar correspondencia con el empleado, que es la persona que no realiza trabajos manuales, sino que más bien desempeña actividades de naturaleza intelectual o que requieren alguna preparación de tipo profesional, entonces de acuerdo con él, no

---

[2] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 27ª Edición Revisada, actualizada y ampliada, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 424.

estaría bien empleado el término para designar a quienes dan trabajo, de una forma general.

Por lo antes mencionado, Cabanellas asume, que se puede decir, para designar a la parte que ofrece trabajo a otras personas, las palabras patrono o empresario, o simplemente patrón; aún en algunos casos es posible y permisible que se pueda utilizar la alusión "dador de trabajo". Yo concuerdo con este último criterio, porque eso es en definitiva lo que hace la parte a la que jurídicamente se denomina como empleador, dar trabajo a quien desea prestarle un servicio o producir algún bien en su beneficio, con el propósito de obtener una remuneración por esta actividad.

El autor ecuatoriano Colón Silvino Bustamante Fuentes, en su obra Manual de Derecho Laboral, concreta una opinión respecto al término que se está analizando, cuando dice:

> **"Se denomina empleador, dador de trabajo, patrón o empresario, a la otra parte que interviene en el contrato individual de trabajo, que puede ser persona natural o jurídica, o entidad pública o privada que requiere de la fuerza de trabajo de la otra parte (trabajador) en sus procesos de producción de bienes o servicios. La persona jurídica puede ser de derecho público o de derecho privado, aclarando que solo en los casos de excepción establecidos en la Constitución o leyes especiales, las personas jurídicas de derecho público se someten en sus relaciones laborales al Código del Trabajo. Pero las personas de derecho privado si están sujetas generalmente al Código del Trabajo"[3].**

[3] BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvino, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009, pág. 78.

Coincide el autor, con las apreciaciones realizadas en los conceptos anteriores, en otorgar una especie de sinonimia al término empleador, con las palabras, patrón, empresario o dador de trabajo.

Cualquiera de las denominaciones antes señaladas, se usan según el autor, para designar a la persona que intervienen el contrato de trabajo, y que requiere la fuerza de trabajo del trabajador en sus procesos de producción de bienes o servicios. El empleador puede ser una persona natural o jurídica, o una entidad de carácter público o de carácter privado.

Cuando el empleador es una persona jurídica, puede ser de derecho público o de derecho privado; sin embargo las personas jurídicas de derecho público, están sujetas al Código del Trabajo, en sus relaciones de carácter laboral, sólo en los casos previstos en la Constitución o Leyes especiales, pues como sabemos el régimen que impera en este caso respecto de las personas que prestan servicios para estas entidades, es el establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público. En el caso de las personas de derecho privado, si están sujetas de forma general, para la regulación de sus relaciones laborales, a las normas que están contempladas en el Código del Trabajo.

Con los criterios que se ha presentado en las líneas anteriores, es suficiente para poder concretar el concepto de empleador, señalando que éste término sirve para designar a una de las partes que interviene en la relación jurídica de trabajo, siendo aquella la que requiere del trabajador la prestación de un

servicio o su fuerza de trabajo dentro de un proceso productivo, actividad por la cual está en la obligación de pagar una remuneración de acuerdo a lo pactado en el contrato, en la ley, o por la costumbre.

4.1.2. El Trabajador.

Dentro de la relación jurídica laboral, además del empleador, a quien se conceptualizó anteriormente, interviene el trabajador, cuyos derechos están en juego en la sustanciación del procedimiento laboral oral, por ello es indispensable que también se haga una conceptuación acerca de lo que debe entenderse como tal.

José César Ramírez, manifiesta lo siguiente:

> **"Un trabajador o trabajadora es una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud.**
>
> **Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador independiente o autónomo, siendo su propio dueño"[4].**

Conforme al criterio citado, el trabajador es una persona, que contando con la edad prevista en la ley, de forma voluntaria se obliga a la prestación de

[4] RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008, pág. 35.

sus servicios a cambio de una retribución. Si la persona, no tiene la edad exigida por la norma legal, se considera como trabajo infantil, y si la prestación de servicios no es voluntaria, se estaría frente a un caso de esclavitud. Respecto a este criterio, hay que anotar que de acuerdo con la legislación constitucional y laboral ecuatoriana, se encuentran abolidas todas las formas de esclavitud, por lo que la actividad productiva en la actualidad es libremente escogida por la persona que la va a realizar.

Los servicios que presta el trabajador, pueden ser ejecutados dentro de una organización, y con la dirección de otra persona física o jurídica, que se denomina empleador, en cuyo caso se está frente a una relación legal que implica dependencia; pero el trabajador puede desempeñarse también de forma independiente o autónoma, es decir realizar un trabajo por cuenta propia siendo él quien dispone de la forma en que ejecuta su actividad productiva.

Según la Ley Federal del Trabajo, de México: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"[5].

Considerando el concepto anterior, se tiene que trabajador es la persona, que presta para otra persona física o moral un trabajo en condición de

[5] LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009, pag. 43.

subordinación; y que realiza cualquier actividad humana, en el ámbito intelectual o material, independientemente del grado de preparación que se requiere para cada profesión u oficio, con el propósito de obtener a cambio una remuneración.

En la Enciclopedia Jurídica Omeba, también se ha incorporado un concepto de la palabra trabajador, en la forma siguiente:

> **"TRABAJADOR (Der. en gen., Der. Lab.): 1. Persona hacendosa. 2. Persona que realiza un trabajo productivo por su cuenta o para un patrón o empleador. Como consecuencia de las luchas reivindicacionistas desarrolladas por los trabajadores a lo largo del tiempo, los ordenamientos laborales de prácticamente todos los países contienen normas que, a lo menos, definen con precisión sus derechos y obligaciones"[6].**

Según la cita, en el ámbito laboral, el término trabajador alude a la persona que realiza algún trabajo productivo, sea por cuenta propia, o en favor de un patrón o empleador.

Es importante la mención que se hace que como resultado de las luchas que han protagonizado los trabajadores a lo largo de los años, en casi todos los países del mundo, se han incorporado normas jurídicas laborales, que fijan los preceptos destinados a señalar con precisión sus derechos y obligaciones.

---

[6] ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo Apéndice 8, Editorial Bibliográfica Omeba, México, D.F., pág. 1913.

Encontramos en todas las definiciones anteriores, algunos elementos comunes que se deben destacar para poder entender de forma precisa, lo que es el trabajador. En primer lugar se tiene como característica principal que el trabajador puede ser solamente una persona física, es decir un ser humano que vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, aquí se encuentra una diferencia con el empleador, que puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Otra característica es que el trabajador, se encuentra en una relación de subordinación o dependencia frente al empleador, esto quiere decir que debe acatar todas las direcciones que él le da para el desempeño del trabajo. Finalmente se determina que el trabajo para el que es contratado el trabajador, es decir la actividad laboral que va a desarrollar, tiene que ser lícita; pues la ley expresamente prohíbe que se contrate a alguien para la ejecución de algún trabajo ilegal, esta conducta es reprimida incluso son sanciones penales.

Todo lo mencionado en el párrafo que antecede, sirve para delinear el concepto de trabajador, señalando que este es la persona natural que se compromete para con el empleador a la prestación de un servicio o a vender su fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración que es pactada en el contrato celebrado entre ambas partes, o se paga de acuerdo a lo establecido en la ley o a lo aplicado en la costumbre; el trabajo desarrollado se cumple bajo la dependencia y subordinación del empleador, y la actividad laboral desempeñada debe ser lícita, los derechos de los trabajadores en el

caso del Ecuador son protegidos a través de las normas estipuladas en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo.

4.1.3. El Contrato de Trabajo.

El vínculo jurídico que une al empleador y al trabajador en una relación legal de tipo laboral, es el contrato de trabajo, sobre el cual se han elaborado diferentes conceptos, que son citados y analizados para concretar también una opinión al respecto.

Una referencia conceptual, manifiesta que:

> **"El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución"[7].**

En efecto, el contrato de trabajo constituye una especie de acuerdo o convención, a través de la cual se obligan mutuamente el empleador y el trabajador, comprometiéndose éste a la prestación de servicios voluntarios, por cuenta y sujetándose en la ejecución del trabajo a las directrices del empleador, quien al suscribir el contrato se obliga al pago de la remuneración pacta.

Por su parte Guillermo Cabanellas, respecto al contrato de trabajo dice:

[7] http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/

> **"Es el que tiene como objeto la prestación continua de servicios privados con carácter económico, y por la cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de la otra"[8].**

Según el autor de la cita, el contrato de trabajo, es aquel que tiene como objeto, regular la prestación de servicios con carácter económico, en la cual una de las partes, el empleador, está obligada a pagar una remuneración, a cambio de servirse bajo su dependencia y dirección, de la actividad desarrollada por la otra, es decir por el trabajador.

La autora Juana Álvarez Sáenz, por su parte manifiesta:

> **"Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada"[9].**

Este concepto un poco más claro que los otros, determina claramente que el contrato de trabajo es aquel a través del cual el trabajador se obliga con el empleador, a la prestación de servicios personales, recibiendo a cambio el pago de una remuneración determinada.

---

[8] CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 351.
[9] ERRÁEZ SÁENZ, Juana, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 1999, pág. 32.

Recurriendo en parte a los elementos que han quedado indicados al comentar los conceptos antes presentados, se puede concluir que el contrato de trabajo, es aquel convenio a través del cual se crea un vínculo jurídico entre dos partes, por la que la una, llamada trabajador se obliga a la prestación de servicios lícitos y personales, en relación de dependencia, en favor de la otra llamada empleador, que asume en cambio la obligación de pagar la remuneración pactada, y es quien da las directrices necesarias para la ejecución del trabajo.

4.1.4. El Proceso Laboral.

Como en todos los negocios jurídicos en los que intervienen las personas, en la relación laboral, es posible que surjan controversias entre las partes, es decir entre el empleador y el trabajador, cuando sucede esto tal desavenencia debe ser puesta en conocimiento de las autoridades competentes, ante las cuales se sustanciará un proceso laboral, especie procesal, sobre la que se han podido recopilar los siguientes conceptos.

El autor Jaime Guasp, ensaya el siguiente concepto:

> **“El proceso laboral es la institución destinada a la actuación de pretensiones conforme con las normas de Derecho laboral, por órganos creados especialmente para ello. El proceso laboral se diferencia de los demás procesos, de una parte, por la especialización del órgano llamado a decidir y, de otra, porque la pretensión que se actúa en el mismo ha de pertenecer a la**

> **materia contencioso - laboral, es decir, que el derecho substantivo aplicable debe ser Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social"[10].**

Considerando lo expuesto en la cita anterior, se establece que de acuerdo al criterio allí manifestado, el proceso laboral constituye la institución que tiene como propósito las pretensiones expuestas conforme a las normas del Derecho Laboral, desarrollada por los órganos que se han instituido especialmente para ello.

Se marca una diferencia entre el proceso laboral con los demás procesos, en primer lugar por la especialización que caracteriza a los órganos encargados de resolver este procedimiento, y después porque las pretensiones exhibidas por las partes se circunscribe a derechos reconocidos en la norma laboral sustantiva relacionada con el derecho del trabajo o con el derecho social.

El profesor, Alonso Olea, manifiesta su opinión respecto al tema que se está analizando, al decir:

> **"Los procesos de trabajo son la institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez específicamente instituido por el Estado con esta finalidad"[11].**

---

[10] GUASP, Jaime, Introducción al Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2004, pág. 41.
[11] OLEA, Alonso, Manual de Derecho Procesal Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 45.

En este caso se asume al proceso laboral como aquella institución jurídica a través de la cual se puede formalizar los conflictos de trabajo para que sean dirimidos ante un juez, quien ha sido instituido de manera específica por el Estado con este propósito exclusivo.

Se ratifica una vez más el criterio de especialización que caracteriza al órgano encargado de resolver el proceso laboral, atendiendo las pretensiones de las partes y resolviendo lo que en justicia corresponda a la naturaleza del conflicto puesto a su consideración.

Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una definición acerca del proceso laboral, cuando manifiesta:

> **"El proceso de trabajo, que como todo, y, más aun, como toda institución jurídica, obedece a los principios básicos de justicia y seguridad, viene rigiéndose por principios peculiares, orientadores de su especifica naturaleza y exigencias…Todos ellos sirven a la tutela procesal de los trabajadores, y se configuran expresamente en la Ley como criterios que han de seguir los jueces y Tribunales del orden social en la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de los procesos ordinarios y especiales de trabajo. La idea de protección del trabajador es así, en efecto, la razón inspiradora de la legislación sustantiva y procesal del trabajo"[12].**

De acuerdo con la definición antes señalada, el proceso de trabajo, o proceso laboral, tiene como finalidad garantizar los principios de seguridad y

[12] CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Orión, Guatemala, 2004, pág. 465.

justicia, en el afán de tutelar procesalmente los derechos de los trabajadores, para ello la Ley laboral, configura expresamente los criterios que deben regir la actuación de los jueces y Tribunales, para la interpretación de las normas reguladoras de los procesos especiales del trabajo.

Por lo tanto, el fundamento de la legislación tanto sustantiva como procesal laboral, está en el hecho de proteger de forma efectiva los derechos del trabajador.

En verdad atendiendo a la naturaleza del derecho laboral, el propósito fundamental del proceso laboral debe ser proteger los derechos del trabajador, sin embargo dado el avance actual de la legislación en este ámbito y de las relaciones jurídicas laborales, se debe aplicar el principio de imparcialidad, cuando sea el empleador quien recurra con una pretensión jurídica ante los jueces y tribunales de trabajo.

Concluyendo, se establece que el proceso laboral es aquel procedimiento legal que se desarrollan ante los jueces y tribunales especializados en la materia, con la finalidad de que tanto el trabajador como el empleador, puedan exponer sus pretensiones respecto a un asunto litigioso, a objeto de obtener de dichos órganos una resolución que ponga fin a la controversia, el proceso laboral, se desarrolla de acuerdo con las normas previstas en las leyes que regulan el trabajo, y tiene como propósito la tutela efectiva de las partes que intervienen en la relación jurídica laboral.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. El Proceso Laboral Oral.

Reuniendo los criterios doctrinarios respecto al proceso laboral, oral, se cita en primera instancia la opinión del Dr. Luis Cueva Carrión, quien manifiesta lo siguiente:

> **"El juicio oral laboral es el medio por el cual los órganos jurisdiccionales, con competencia laboral, resuelven los conflictos individuales que se les plantean. Se estructura en base a la oralidad, a la palabra hablada, con un mínimo apoyo de la escritura y se desarrolla bajo los principios siguientes: inmediación, concentración, e identidad física del juez.**
>
> **Este juicio se rige por los principios del Derecho Social, y específicamente, por los del Derecho Procesal Social y por los Derecho Procesal Laboral y se caracteriza por la certeza y celeridad.**
>
> **En el proceso oral predomina la palabra hablada; la escritura ocupa un lugar secundario: se la utiliza en los actos preparatorios del proceso y para documentar determinados actos judiciales.**
>
> **Al proceso oral y al escrito se los distingue por sus principios: cuando en el proceso existan los principios de oralidad, inmediación, concentración e identidad física del juzgador, estamos frente al proceso oral; en caso contrario, se trata de un proceso escrito. Por lo tanto, el proceso oral no es aquel donde**

existe únicamente la palabra hablada, sino donde ésta predomina en conjunción con los mencionados principios"[13].

Considerando lo anterior, se tiene que el juicio laboral constituye el mecanismo a través del cual los órganos jurisdiccionales, a quienes se les ha asignado competencia en la materia, resuelven los conflictos individuales que se les plantean.

La característica principal del proceso oral laboral, es que se basa en la oralidad, es decir en la palabra hablada, no obstante siempre existe un apoyo mínimo de la escritura, en este proceso es indispensable la aplicación de principios como la inmediación, la concentración y la identidad física del Juez.

Además el proceso oral laboral, está regido por los principios del derecho procesal social, y los del derecho procesal laboral, caracterizándose en todo su desarrollo por la certeza y la celeridad.

En la cita analizada se determina un primer elemento diferenciador entre el proceso oral y el escrito, pues cuando se observen que en el desarrollo del procedimiento prevalecen principios como la oralidad, la inmediación, la concentración y la identidad física del juzgador, cuando no se observa la aplicación de los mismos, se tratará de un proceso escrito.

---

[13] CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág.

Concluyendo el autor manifiesta que el proceso oral, no es aquel donde existe únicamente el predominio de la palabra hablada, sino donde esta predomina en conjunción con los principios antes señalados, pues como se reitera éstos son de indispensable aplicación dentro de un proceso laboral oral, que basado en la celeridad pretende resolver de manera efectiva el conflicto que lo motiva.

Andrés Páez, elabora también un criterio doctrinario en relación con el procedimiento laboral oral, cuando manifiesta:

> **"El procedimiento adoptado por el Ecuador, para hablar con exactitud, es predominantemente oral puesto las actuaciones se realizan a través de la expresión verbal pero también dispone que se recojan constancias escriturales de tales actuaciones como la demanda, la contestación a la demanda y el anuncio de las pruebas, que si bien se produce de manera verbal, tiene que ser presentada en forma escrita de modo que quede claramente establecida la postura del actor y del demandado y pueda trabarse la litis sin dejar lugar a dudas, así como el determinar las pruebas solicitadas con precisión para permitir una cabal evaluación a cargo del juzgador. De la misma manera, se deja registro del cumplimiento de las diligencias y se ordena la grabación magnetofónica de las diligencias así como de la incorporación de documentos al proceso. Esto, sin embargo, no obsta para considerar al proceso como predominantemente oral puesto que las actuaciones se efectúan a través de la expresión oral de las partes procesales y de los testigos cuya presencia se requiera con fines testimoniales"[14].**

[14] PÁEZ Andrés, Exposición: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR", en el Seminario Internacional "El Sistema Oral de Juicios Laborales y la experiencia de su aplicación en la Región", http://es.scribd.com/doc/33665163/El-Sistema-Oral-de-Juicios-Laborales

La opinión anterior, permite entender que el proceso laboral oral, es aquel en el cual las actuaciones que se realizan dentro de su desarrollo se cumplen a través de la expresión verbal; sin embargo se enfatiza en el hecho de que existen algunas constancias escritas, principalmente aquellas que tiene que ver con la demanda, la contestación del demandado y el anuncio de pruebas, éste último se pronuncia de manera verbal, sin embargo la actuación de los medios probatorios se presenta en forma escrita, de modo que se pueda establecer con claridad la posición del actor y del demandado, y también son escritos el registro de las actuaciones realizadas dentro del procedimiento.

La incorporación de los elementos escritos antes manifestados, no es un impedimento para que el proceso laboral, sea considerado como oral, pues todas las actuaciones desarrolladas dentro de este procedimiento se cumplen a través de la expresión oral de las partes que están involucradas en condición de sujetos procesales, y de los testigos cuya presencia es requerida con fines testimoniales.

4.2.2. La Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral.

Las reivindicaciones laborales se han ido consolidando en forma progresiva tanto en las normas constitucionales como en la legislación sustantiva ecuatoriana. En la actualidad es de sentido común la observancia y respeto de la norma laboral en cuanto precautela las relaciones laborales y sus protagonistas. Más si la normativa adjetiva no es aplicable sino en virtud y

en los casos en que se haya violentado la norma sustantiva del trabajo, entonces es indudable que si bien el derecho procesal general tiene su naturaleza jurídica propia; el procedimiento laboral tiene ciertas particularidades que claramente lo individualizan. A la par, las normas objetivas no deben inobservar la legislación laboral sustantiva, pues la norma procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.

De ahí que la celeridad del proceso sea una necesidad en materia tan delicada como es el Derecho del Trabajo, que consagra principios esencialmente intangibles e irrenunciables y que confiere una especial protección a la remuneración que sirve para la subsistencia del trabajador y de su familia, por lo que una innecesaria dilatación de los procesos laborales, lesiona aquellos principios y otros inspirados en el Derecho Social.

A pesar de que la Constitución y la Ley reconocen la especial jerarquía de los derechos del trabajador, estos se ven vulnerados por una administración de justicia que desgraciadamente ha retornado a su tradicional lentitud y caos como consecuencia de la ineficiencia burocrática de la falta de visión de quienes han tenido en sus manos la gestión administrativa de la justicia, todo lo cual ha derivado en el quebrantamiento de los principios constitucionales, y se ha roto un auspicioso y esperanzador proceso de democratización de la justicia que comenzó a tomar cuerpo con la expedición de la reforma procedimental en materia laboral.

De lo arriba señalado, se desprende que el derecho procesal del trabajo, aparte de los presupuestos procesales comunes, tiene peculiaridades con la especialidad de la materia sobre la que versa, destacando los siguientes:

> **"<u>La igualdad por compensación</u>. El derecho procesal del trabajo propende a evitar que durante la tramitación de los juicios se creen condiciones de desigualdad a través del entorpecimiento de los procesos. Como hemos demostrado, si se ha constatado que efectivamente existe la posibilidad real para dilatar procesos, aprovechar del caotizado sistema judicial ecuatoriano, especular con los términos y plazos procesales, entonces era apropiado crear una normatividad adjetiva que provea de una solución a todo aquello, a través de la oralidad del proceso laboral"[15].**

Acorde con esto hay que recordar que en la legislación ecuatoriana, por así disponerlo la Constitución de la República del Ecuador, está en vigencia el principio indubio prooperario, el cual busca compensar a los trabajadores dentro de la administración de justicia. Otro principio que es importante, para compensar las desigualdades entre los partícipes de la relación jurídica laboral, es el de defensa gratuita que también está reconocido en el ordenamiento constitucional vigente.

> **"La jurisdicción especial. Al ser el derecho laboral en general, y los conflictos laborales en especial, un área bastante original, compleja y autónoma dentro del derecho y la jurisdicción ordinaria, es necesario sustraer los litigios fuera de los jueces de derecho común. Por ello los conflictos colectivos de trabajo se**

[15] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 17.

sujetan a Tribunales de Conciliación y Arbitraje mientras que las disputas individuales se asignan a jueces con competencia privativa y excluyente en materia laboral. Con esto lo que se busca es dar mayor agilidad a los procesos, puesto que tales tribunales y jueces al tener jurisdicción privativa en materia laboral colectiva, e individual respectivamente, darán mayor importancia a la consecución de la justicia a través del principio de libre valoración de las pruebas, que al rígido principio de prueba legal"[16].

La característica anterior, determina la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, como una disciplina autónoma dentro del derecho en general, pues el proceso laboral, es sustraído de la administración de justicia común, y sometido a Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y las disputas entre trabajadores y empleadores, se asignan a los jueces que tienen competencia privativa en materia laboral.

Este criterio de especialización en la administración de justicia laboral, pretende dar mayor agilidad a los procesos, ya que la asignación de una competencia privativa, permite dar una mayor importancia a la valoración de las pruebas, que serán apreciadas en todos los casos con un criterio de mayor conocimiento y especialidad.

"La equidad. Este presupuesto hace referencia directa al principio de libre valoración de la prueba del juez al momento de dictar sentencia, según el cual el magistrado debe actuar bajo los

[16] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 17.

principios de equidad y según su libre y discreto entendimiento"[17].

De acuerdo con esta característica que integra también la naturaleza jurídica del derecho procesal laboral, se pone en vigencia un principio de libre valoración de la prueba, que debe ser cumplido por el juez al momento de dictar sentencia, según este principio el juzgador debe actuar siempre con equidad. Esto quiere decir, que en la valoración de la prueba, que por cierto debe ser apreciada de forma conjunta al momento de pronunciar la resolución, el juez está obligado a aplicar la equidad, contraria a todo indicio de parcialidad en beneficio de una de las partes, y que garantiza que se cumpla la finalidad del proceso laboral que no puede ser otra que tutelar efectivamente los derechos de las personas.

Finalmente existe una característica que tiene que ver con los efectos que provoca la sentencia en el ámbito del proceso laboral, que se resume en lo siguiente:

"Extensión de los resultados del proceso. En el derecho procesal general la sentencia sólo rige para las partes, y en casos de excepción para terceros. Sin embargo, en materia procesal laboral colectiva existe la sentencia colectiva de trabajo que deviene de la sustanciación de un conflicto colectivo, y el fallo dado para una organización sindical es aplicable para todos los trabajadores, sin perjuicio de que sean miembros o no de la asociación o gremio laboral. Por su parte, estando la legislación

[17] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 18.

> **laboral inspirada en los principios del derecho social, es importante reparar en el hecho de que incluso el conflicto individual no solamente interesa a sus contendientes sino a toda la sociedad por las implicaciones que entraña la lesión a los derechos laborales en el cuerpo social"[18].**

Dentro del proceso laboral oral, tratándose de conflictos colectivos la sentencia que resuelve los mismos, y el fallo que beneficia a una organización sindical se aplica en favor de todos los trabajadores, sin considerar si son o no miembros de la asociación laboral. Sin embargo dada la naturaleza social del derecho laboral, es preciso recordar que aún en las decisiones judiciales que resuelven el conflicto individual del trabajo, dichos pronunciamientos interesan no sólo a los contendientes en el litigio sino a la sociedad en general, por las implicaciones de la lesión de los derechos laborales en el conglomerado colectivo.

Los criterios antes expuestos permiten resumir la naturaleza del derecho procesal laboral, señalando que esta es una disciplina especial que tiene por finalidad proteger los derechos de las partes procesales, compensando en base a la existencia de normas legales la desigualdad que siempre afecta a los trabajadores, ejerciendo una administración de justicia especializada en la materia, a través de la cual los jueces y tribunales aplican un criterio de equidad al momento de pronunciar sus resoluciones procurando valorar la prueba de forma objetiva y en base a un razonamiento independiente, que beneficie a la finalidad del proceso laboral, emitiendo una decisión que será

[18] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 18.

de obligatorio acatamiento a las partes y que por la naturaleza de los asuntos controvertidos, tiene en definitiva una implicación social evidente.

4.2.3. Historia del Proceso Laboral Oral en el Ecuador.

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

El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico complejo: un mercado de trabajo caracterizado por altos niveles de desempleo y subempleo, inestabilidad laboral, bajo poder adquisitivo de sus salarios, ausencia de una política remunerativa, pocos incentivos estatales para la capacitación, una mal comprendida flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado, especulativo capital financiero, lentitud y corrupción en la administración de justicia, desarticulación de los gremios sindicales y un desplome institucional sin precedentes.

Ante tan sombrío panorama, es deber del Estado ecuatoriano crear normas jurídicas que confieran a los hechos sociales una significación jurídica, mediante la formulación de instituciones e instrumentos jurídicos apropiados para que el trabajador sea eficazmente tutelado por la ley como abstracción

y por el juez como materialización de la justicia a través de su administración.

“Es por esta razón que el entonces Congreso Nacional del Ecuador, basado en el artículo 11, numeral 7 de la entonces vigente Constitución Política de la República del Ecuador, expidió la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13, en la que se estableció el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales, con el propósito de contar con un sistema procesal más ágil, en que el juez tenga mayor incidencia en diligencias, actos procesales y sobre todo al momento de dictar sentencia; además, la reforma buscaba una mayor preparación de abogados y funcionarios judiciales, pues la inmediatez que exige el sistema oral no da lugar a diferimientos continuos e injustificados de los actos procesales; por último, que el juez se convierta en garante del principio de celeridad en la administración de justicia aplicando las normas sancionadoras y evitando dilaciones innecesarias.

Precisamente por esto la ley reformatoria del Código del Trabajo 2003-13 determinó sanciones pecuniarias y administrativas drásticas en caso de inobservancia de la ley que en nuestro parecer son necesarias para la consecución de la finalidad última del proceso oral que es la democratización de la justicia, pues lamentablemente la administración de justicia ecuatoriana ha demostrado lentitud, ineficiencia y falta de involucramiento del juez al momento de aplicar la norma adjetiva.

La Ley Reformatoria al Código del Trabajo Número 2003-13 publicada en el Registro Oficial 146 del 13 de agosto de 2003, que estableció el procedimiento oral, recibió tres modificaciones a

través de las siguientes leyes reformatorias que contribuyeron a perfeccionar el procedimiento oral y a posibilitar su aplicación.

Dado que la adecuación física de las salas de audiencias para los procesos orales en materia laboral y los programas de capacitación judicial del procedimiento no se pudieron culminar satisfactoriamente hasta el mes de enero de 2004, la Ley 2004-29 reformatoria a la Ley 2003-13, que estableció el procedimiento oral en los juicios laborales, publicada el 27 de enero de 2004 en el Registro Oficial No. 260, que en su disposición transitoria señala: "Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de los jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la presente Ley, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado"[19].

Se establece que la primera norma que incorpora la oralidad como procedimiento para sustanciar los juicios laborales, data del año 2003, y que tenía como finalidad el dotar a la sociedad de un sistema procesal más ágil, en el que el juez tenga una mayor incidencia en las diligencias que se desarrollan, y en la que tanto los funcionarios como los abogados, se

[19] CITADO POR, PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 45.

capaciten con la finalidad de garantizar que se cumpla la finalidad de lograr una justicia laboral más eficiente y efectiva.

Además se pretende con la instauración de la oralidad, que el juez se convierta en un garante de la celeridad en la administración de justicia para lo cual se le da la posibilidad de que aplique sanciones, con el propósito de evitar dilaciones que afecten la celeridad del proceso, estas sanciones eran de naturaleza pecuniaria y administrativa.

Posteriormente la Ley Reformatoria al Código del Trabajo Número 2003-13, recibió algunas modificaciones, que tenían como propósito entre otras cosas optimizar la aplicación de la oralidad en la sustanciación de los procesos desarrollados en materia laboral.

Respecto a la aplicación práctica de la oralidad, se ha encontrado la siguiente referencia histórica.

> **“La sustanciación oral de los juicios laborales empezó a aplicarse desde el 1 de julio de 2004, y fue sometida a la rigurosidad del análisis objetivo por parte de los jueces y abogados expertos en la materia, impresiones que fueron recogidas a través de la sistematización en varios talleres, seminarios y reuniones de trabajo. Fieles a la concepción de que solamente en el diálogo y la discusión de las realidades normativas encontraremos la posibilidad de mejorar y consolidar las instituciones impulsé la promulgación de la antes mencionada LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO No. 2004-43 que contiene varias importantes reformas.**

En cuanto a la Ley No. 2005-3, su expedición obedeció a la imposibilidad de implementar en todo el país el procedimiento oral debido al caos en que se sumió la Función Judicial como consecuencia de la cesación de la Corte suprema de Justicia en diciembre de 2004 y la imposición por parte de una mayoría parlamentaria de una nueva Corte Suprema que fuera calificada como la "Pichicorte" y que sin duda fue el detonante para la posterior caída del Gobierno del Coronel Lucio Gutiérrez.

Más allá de los embates de la inestabilidad política que afectó al Ecuador, la reforma procesal laboral operada en el Ecuador trajo consigo innovaciones trascendentales dentro del derecho del trabajo puesto que introdujo normas adjetivas que no están concebidas en un cuerpo legal autónomo, ya que se encuentran contempladas dentro del Código del Trabajo vigente; no obstante aportan decididamente para hacer efectivo el derecho sustantivo laboral; además, se constituyen en el primer gran paso en dirección a lograr un Código de Procedimiento Laboral que reconozca sus particularidades y reemplace a un cuerpo normativo de carácter procesal civil que las ignora"[20].

Considerando la precisión anotada, la sustanciación oral de los procesos laborales en el país, se empezó a aplicar a partir del 1 de julio del año 2004, que contenía algunas reformas importantes.

Finalmente se expidió la Ley signada con el número 2005-3, que tenía como finalidad garantizar, a nivel nacional la implementación del procedimiento oral laboral, pues este no se había puesto en vigencia de manera total debido al caos en el que estaba sumida la Función Judicial por aquella

[20] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 45-46.

época, como consecuencia del imprudente manejo político que se hizo de ésta, en el gobierno de aquel entonces.

Sin embargo de todos los problemas ocasionados por la inestabilidad política existente en el país, la reforma procesal laboral, realizada en el país para la instauración de la oralidad, trajo innovaciones trascendentales, en el derecho del trabajo, que constituyen un paso trascendental, en el sentido de independizar al proceso laboral oral, del proceso civil, y procurar con ello una administración de justifica más acorde a los intereses de los trabajadores y empleadores ecuatorianos.

La intención legislativa, por regular el sistema hora, ha sido sin duda alguna incesante, aunque no se ha afrontado este tema de forma definitiva y fundamental, haciendo un resumen del proceso histórico, es preciso anotar que mediante Ley No. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, se reformó el Código del Trabajo y se instauró el sistema oral en los juicios laborales; esta Ley fue reformada por tres ocasiones; la primera mediante Ley No. 2004-29 promulgada en el Registro Oficial No. 240 de 27 de enero del 2004; la segunda, por Ley No. 2004-43 promulgada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004; y la tercera, mediante Ley No. 2005-3, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005. Actualmente todas estas reformas están incorporadas en la Codificación del Código del Trabajo promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre del 2005.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Diferencias entre Proceso Laboral Escrito y Proceso Laboral Oral.

Evidentemente existen diferencias de orden procedimental, que distinguen al proceso laboral escrito del proceso laboral oral, entre los principales elementos diferenciadores es preciso señalar de manera puntual los siguientes:

Un proceso judicial se caracteriza por la introducción ordenada de material jurídico; este material puede ser adquirido en dos formas: directa e indirecta. En la primera forma el juez ingresa dicho material directa y personalmente, esto se produce en el juicio oral. En la segunda forma, mediante la intervención de un delegado que se interpone entre el juez y el acto de adquisición, ésta tiene lugar en los juicios escritos.

Por la forma como ingresan al proceso las pruebas y todo el material necesario para resolverlo, el juicio es oral o escrito. De aquí se deriva un hecho de suma importancia, en el proceso oral existe la inmediación entre el juez y las partes procesales, porque él, personalmente preside las audiencias, recepta las pruebas y escucha los alegados; en cambio, en el proceso escrito, son los curiales quienes atienden las audiencias y receptan las pruebas. En el juicio oral, el juez, tiene contacto directo e inmediato con las partes y con el material que aportan, el conocimiento que adquiere es directo.

En el juicio escrito, el juez, no se relaciona con las partes en forma inmediata, sino mediata, y este mismo carácter tiene el conocimiento que adquiere.

El juicio oral conduce a la concentración de los actos procesales, el juico escrito a la dispersión.

Desde otro punto de vista, existe relación directa entre oralidad, inmediación y publicidad; así mismo, van de la mano: escritura, secreto y mediación. El juicio oral es ante todo y sobre todo público, porque se lo celebra frente al pueblo que es el contralor de la administración de justicia, por lo tanto es eminentemente democrático. El juico escrito es secreto o conocido por muy pocas personas.

Haciendo una descripción acerca del proceso oral y sus ventajas frente al proceso escrito, Yesid Ramírez Bastidas, manifiesta:

> **"La oralidad dispensa mayor economía, seguridad y rapidez, y forza más la atención del juez porque la argumentación dialéctica es viva, directa y facilita la aclaración de aspectos grises, al revés de los actos escritos que solo pueden dar ideas pálidas, limitadas y oscuras de la realidad. Propicia la vinculación del juez y las partes con impresión directa y viva de la actividad probatoria, a finiquitar en una o escasas audiencias, como no ocurre con el escrito donde el funcionario casi no conoce a las partes y delega funciones que impiden el debido control y la cabal apreciación de la prueba"[21].**

[21] RAMÍREZ BASTIDAS, Yesid, El Juicio Oral en Colombia, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2001, pág. 74-75.

Se destaca en la referencia anterior la relación directa que existe entre la oralidad, como característica principal del proceso laboral oral, con la economía, la seguridad y la rapidez, con que se desarrolla el procedimiento, y con la atención directa, que debe prestar el juez a las actuaciones de las partes, promoviendo de esta manera una vinculación directa entre el juzgador y las partes, de forma que puede promoverse una impresión directa y viva de los medios probatorios, lo que permite la realización de pocas audiencias, en las que se define la situación jurídica, a diferencia del proceso escrito en el cual el juzgador, no tiene una relación directa con las partes, es más casi ni las conoce, debido a que delega funciones a los auxiliares judiciales, lo que impide un control eficiente y la adecuada valoración de los medios de prueba que son introducidos al proceso.

En el juicio oral los actos procesales e concentran en una o muy pocas audiencias que tienen lugar en un lapso corto; por lo tanto, aquí existe y actúa el principio de concentración. En el juicio escrito, son dispersos y ocurren en un tiempo largo.

De acuerdo con Chiovenda, la oralidad está directamente relacionada con la concentración, así lo asevera en la siguiente cita:

> **“Y aquí es donde mejor se manifiesta la diferencia entre el proceso oral y el escrito; mientras el oral tiende, necesariamente, a reducir toda la sustanciación a una o a pocas audiencias próximas unas de otras, extiéndese el proceso escrito, en cambio en una serie indefinida de fases, importando poco que un acto se**

realice mucho tiempo después que el anterior, puesto que el juez lejano deberá un día juzgar basándose en escritos"[22].

En realidad la concentración es una característica del proceso oral, pues se evita la dilación innecesaria del procedimiento, reduciendo el proceso a pocas audiencias, que se convocan y desarrollan, guardando intervalos muy próximos, lo que conduce a que en el menor tiempo posible se resuelva el asunto materia del litigio. En el proceso escrito no existe la concentración, pues éste se desarrolla en una serie casi indefinida de audiencias y actos procesales, lo que demanda muchísimo tiempo, entra la realización de una diligencia y otra, conduciendo a que el juez demore mucho en conocer los elementos de prueba, y que además esté llamado a resolver únicamente basando su decisión en las constancias escritas.

4.3.2. Principios Procesales del Proceso Laboral Oral.

La realización de un proceso laboral oral, debe sujetarse en todas sus partes, fases y etapas a ciertos principios, que han sido doctrinaria y jurídicamente desarrollados, con el propósito de cumplir las finalidades por las que se sustancia este procedimiento. Entre esos principios se deben verificar de forma obligatoria, los siguientes:

Principio de oralidad. El autor venezolano, Arturo Escobar, presenta el siguiente criterio, acerca de este principio:

---

[22] CHIOVENDA, Giussepe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Casa Editorial Bosch, Madrid-España, 2002, pág. 179.

> **"La oralidad resulta ser el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios políticos básicos y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral; en tal sentido, lo que debe tomarse en cuenta es, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principios básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.**
>
> **Los actos principales del proceso laboral se efectúan de manera oral, como serían la audiencia preliminar en su actividad de mediación, la declaración de testigos, la declaración de parte, alegatos de las partes al inicio de la audiencia de juicio que representa el contenido del libelo y de la contestación, la sentencia oral, los fundamentos o razones de las apelaciones o de la formalización, según se trate; la manera más clara en que se concreta este principio se encuentra en la propia existencia de un proceso oral, en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes"[23].**

Efectivamente la oralidad se convierte en medio más idóneo al momento de facilitar la aplicación de los principios y garantías que estructuran el sistema procesal en el ámbito laboral, pues resulta muy eficaz para lograr que se verifiquen de manera real los principios y garantías que lo integran.

La oralidad radica en que los actos principales que deben cumplirse en la sustanciación del proceso laboral, sean realizados por intermedio de la palabra es decir de forma oral, así por ejemplo la declaración de testigos, la audiencia preliminar, los alegatos de las partes, la sentencia oral, la exposición de los fundamentos o razones de las apelaciones.

---

[23] ESCOBAR, Arturo, El Proceso Laboral Oral, Editorial La Nación, Caracas-Venezuela, 2004, pág. 23.

La concreción práctica de la oralidad, está justamente en la existencia del proceso laboral oral, que permite que mediante el uso de la palabra se expongan todas las alegaciones de las partes.

Resumiendo los aspectos antes señalados se entiende a la oralidad como el principio fundamental que caracteriza al proceso laboral oral, el cual radica básicamente en la utilización de la palabra, de la expresión hablada, a través del cual se introducen al proceso todos los actos y medios probatorios trascendentales para llevar al juzgador a tomar una decisión respecto al tema controvertido; la oralidad resulta un instrumento eficaz para el desarrollo del proceso pues a través de ella el juez puede tener un conocimiento más cercano y real acerca de la naturaleza de la controversia que se ventila, lo que asegura una mejor y más eficiente protección de los derechos y principios que inspiran al proceso laboral, como medio de hacer efectivas las garantías que constitucional y legalmente están reconocidas para las personas que intervienen en la relación laboral.

Principio de concentración. Es un principio importante del proceso laboral oral, al cual se lo concibe doctrinariamente, de la siguiente forma.

> **“Por este principio, a los actos procesales se los realiza en un solo momento o única audiencia o en pocas sesiones próximas unas a otras y en presencia del juez. Las diversas actuaciones, que en el sistema escrito, se desarrollan en forma separada, en el oral, se las practica juntas, en una, o en pocas audiencias. A la mayor parte de las diligencias se las realiza en un solo acto. La aplicación de este principio permite la celeridad procesal.**

> **En el régimen de la prueba la concentración actúa tanto en el acto de ofrecimiento como en el de la producción y esto contribuye a la celeridad procesal, a su economía y a la manifestación de un mayor nivel de moralidad de las partes, porque sin malicia y sin ocultar nada se pone a la vista de todos, los medios de ataque y de defensa que poseen. Además, las impresiones percibidas por el juzgador permanecen en su memoria y no se diluyen, ni olvidan"[24].**

Es un principio que está en asociación directa con la oralidad, y que procura que los actos que integran el proceso laboral, se los realice de forma concentrada, de ser posible en una sola audiencia, o en su defecto en un número reducido de diligencias, guardando intervalos muy próximos entre unas y otras, pero siempre con la presencia del juzgador.

Este principio, constituye un aspecto que diferencia al proceso escrito del proceso verbal pues mientras en el primero se desarrollan los actos procesales en una serie de audiencias, que se cumplen de una forma muy separada, en el proceso laboral oral se pretende concentrar todas estas actuaciones en una o en muy pocas audiencias, lo que contribuye a que se cumpla con la celeridad laboral, que es otro principio cuyo cumplimiento efecto anhelan las partes, para que de forma rápida se ponga solución al conflicto que las convoca ante la justicia.

En relación con la práctica de los elementos de la prueba, la concentración se pone de manifiesto tanto al momento de ofrecer la prueba como en el de

---

[24] ARREDONDO DEL RÍO, José Mauricio, Oralidad Herramienta del Procesamiento Laboral, y de la Seguridad Social en Colombia, Editorial Universidad Central de Colombia, Bogotá-Colombia, 2004, pág. 53.

producción de los medios a través de las cuales esta se introduce al proceso, lo que hace efectivo el principio de celeridad y economía procesal, y garantiza la actuación legal de las partes, porque los elementos introducidos para argumentar las pretensiones propias y desvirtuar las de la contraparte son presentados de manera pública, esto contribuye a que el juzgador se forme una idea más clara y objetiva acerca de la realidad procesal puesta a su resolución, pues la práctica concentrada de la prueba, contribuye a que pueda tener una percepción concreta que fácilmente será olvidada o ignorada, al momento de aprestarse a emitir su decisión.

Principio de publicidad. Doctrinariamente este principio es abordado en la siguiente forma:

> **"Se refiere a la esencia pública de los procesos judiciales en tanto en cuanto no hay razón alguna para que un juicio de trabajo se lo sustancie en secreto. Por lo tanto la publicidad implica que cualquier persona puede acceder al proceso y revisarlo sin limitación alguna así como también cualquier persona puede presenciar la realización de los actos procesales.**
>
> **…Por lo tanto, el principio se convierte en una útil herramienta que permite a la colectividad, a través de quienes se interesan en el curso de la administración de justicia, el enterarse de la forma, contenido y calidad de las actuaciones del juzgador y de los litigantes, pudiendo dimensionar a los protagonistas del proceso en tanto en cuanto su participación en el pleito, sin caer en la equivocada pretensión de que solamente se debe valorar la actuación del juez, que si bien está en la obligación de rendir cuentas de todos sus actos, es también importante aquilatar las**

actuaciones de las partes, que son las que inciden a veces maliciosamente en el curso de un encausamiento"[25].

Este principio que está reconocido en el ordenamiento constitucional ecuatoriano, se refiere a que todos los procesos judiciales, deben ser públicos, y ha sido incorporado en el juicio del trabajo, puesto que no hay ningún motivo que justifique la realización de un proceso laboral en secreto.

El principio de publicidad garantiza que todas las personas pueden acceder al proceso y revisarlo, sin que exista para ello ninguna limitación, además cualquier persona está facultada para presenciar las diligencias que involucra el desarrollo del proceso.

El principio de publicidad, es en realidad una herramienta muy importante, para que la misma colectividad, mediante quienes se interesan en analizar el normal funcionamiento de la administración de justicia, y el conocer acerca de la forma de actuación del juzgador, y de los litigantes, con la finalidad de poder catalogar la conducta de los protagonistas del proceso legal, en razón de su participación dentro del juicio.

La publicidad jamás debe ser entendida como la posibilidad de que se pueda valorar de forma exclusiva la actuación del juez, pues aunque es él en

[25] MARÍN MOSCÁN, Francisco Javier, El Proceso Oral Laboral en Venezuela, Revista Internauta de Práctica Jurídica, pág. 45.

calidad de titular de la administración de justicia, quien está en la obligación de rendir cuenta de todos sus actos; además es importante que se pueda hacer una valoración de la actuación de las partes, que son las que a través de los elementos de prueba, inciden en el curso que tome la resolución del proceso.

Es decir la publicidad es el principio por el cual todas las actuaciones desarrolladas en el proceso laboral, pueden ser de acceso público, esto con la finalidad de que sea la colectividad misma, la que pueda conocer de forma directa la sustanciación de este procedimiento, y sobre todo hacer una valoración de la actuación de las partes procesales y del juzgador, pretendiendo garantizar con esto que la administración de justicia en el ámbito laboral, sea eficiente y expedita.

Principio de inversión de la carga de la prueba. Este principio ha sido descrito desde la posición doctrinaria de la siguiente manera:

> **"En materia procesal civil le corresponde probar a quien afirma un hecho, no así en materia procesal laboral; aquí, al trabajador le corresponde probar la existencia de la relación laboral, y al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, en materia laboral es innegable que existe una inversión en la carga de la prueba.**
>
> **La inversión de la carga de la prueba se materializa en la práctica porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el trabajador, debe presentar la prueba respectiva.**

> **Así por ejemplo: si el trabajador que ha probado la existencia de la relación laboral afirma que no se le ha pagado el valor de los últimos tres meses de trabajo y no se le ha concedido vacaciones, no es a éste a quien le corresponde aportar la prueba; el empleador debe probar que pagó dichos rubros, de lo contrario se lo condenará a su pago"[26].**

La referencia doctrinaria, empieza por hacer una diferenciación entre el proceso civil y el proceso laboral; pues mientras que en el primero es una obligación probar lo que se afirma o el hecho que se alega; en el proceso laboral en cambio, el trabajador está llamado a probar que mantiene una relación laboral con el empleador; y éste, está obligado a probar que ha cumplido con las obligaciones laborales, existiendo en material laboral una inversión de la carga de la prueba.

La inversión de la carga de la prueba, como principio del proceso laboral oral, se cumple en la práctica, porque aun cuando el empleador niegue lo que el trabajador afirma, está llamado a presentar la prueba correspondiente para sustentar que es negativa.

La inversión de la carga probatoria se plasma entonces en la obligación que tiene el empleador de demostrar que las reclamaciones que plantea el trabajador en el proceso no tienen sustento legal, por haber cumplido con todas las obligaciones que le impone la relación jurídica laboral.

---

[26] CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 51.

Principio de celeridad. Respecto de este principio aplicado al proceso laboral se ha escrito lo siguiente:

> **"Este principio de relación con la eficiencia de la administración de justicia la cual está obligada a actuar de manera que se satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa.**
>
> **En tal virtud, es fundamental que en los juicios de trabajo la celeridad sea entendida como un principio que al aplicarse se convierte en una herramienta de enorme eficacia para el juzgador quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador.**
>
> **Aquí se combina este principio con el de concentración que al evitar diligencias innecesarias, impedir acciones dilatorias, rozar un orden procedimental, etc., se suma al de celeridad para satisfacer la expectativa del ciudadano en la brevedad que sea posible y sin que en ningún caso aquello extrañe el sacrificar la calidad y el contenido de las actuaciones del juez y de las partes ni vulnerar las etapas que la ley de la materia describe con claridad y cuyo cumplimiento no puede omitirse de ninguna manera.**
>
> **Por tanto, lo que este principio pretende es darle un tratamiento expedito al juicio de trabajo considerando que de por medio no solamente están los derechos del trabajador reclamante, sino**

también aquellos otros derechos inespecíficos que devienen del derecho social en el que se inspira la legislación laboral"[27].

Este principio que en el caso del derecho laboral ecuatoriano, tiene su fundamento en el ordenamiento constitucional, guarda relación con la eficiencia que debe demostrar la administración de justicia, en el sentido de cumplir con sus facultades de modo tal que se satisfaga las pretensiones de las partes, dentro del tiempo establecido en la ley, y de manera oportuna y transparente. La celeridad pretende que la administración de justicia alcance estándares de eficiencia tales, que hagan posible obtener una decisión judicial, justa y apegada a derecho, en el menor tiempo posible.

En el proceso laboral, la celeridad es un principio de obligatoria aplicación, que garantiza la eficacia de los administradores de justicia, que deben aplicarla en pro de atender el urgente reclamo del trabajador.

La celeridad guarda relación directa con un principio que fue comentado anteriormente como es el de concentración, pues al evitar las dilaciones innecesarias promovidas por la actuación ilegal de las partes o por la deficiente actuación de los administradores de justicia o sus auxiliares, y aplicar la celeridad se logrará satisfacer la expectativa ciudadana, de lograr que la brevedad posible y con eficiencia, se resuelva el proceso laboral, cumpliendo cada una de las etapas comprendidas en la ley, puesto que estos requerimientos no pueden ser emitidos de ninguna manera, sino que

[27] MARÍN MOSCÁN, Francisco Javier, El Proceso Oral Laboral en Venezuela, Revista Internauta de Práctica Jurídica, pág. 47.

tiene que ser cumplidos en el tiempo legal previsto de forma oportuna y efectiva.

Lo anterior conduce a determinar que lo que se pretende a través de la incorporación de la celeridad como uno de los principios fundamentales del proceso laboral oral, es que la administración de justicia actúe de forma expedita al tramitar el juicio del trabajo, cumpliendo con el propósito de garantizar los derechos del trabajador reclamante, y también el orden social, puesto que esto es lo que persigue en definitiva la legislación laboral vigente.

Lamentablemente, hay que manifestar, que debido a problemas estructurales que aún afectan a la administración de justicia en el Ecuador, no siempre se cumple con el principio de celeridad y las partes involucradas en un proceso laboral, tienen que esperar considerables lapsos de tiempo en procura de una decisión judicial que ponga fin a su incertidumbre jurídica, cayendo esta forma de administración dentro de la máxima universalmente conocida, de que la justicia lenta no es justicia, la cual pretende ilustrar que la demora de los procesos legales, constituye otra forma de afectar y de vulnerar los derechos que les han sido conculcados a quienes acuden a reclamar la tutela judicial efectiva, imparcial y expedita por parte de los organismos pertinentes.

Principio de identidad física del juzgador. Sobre este principio del proceso laboral se ha escrito lo siguiente:

> **"Éste más que un principio es una peculiaridad directamente vinculada con la inmediación. Consiste en que el juez que recibe las pruebas y los alegatos será quien dicte la resolución de fondo o sentencia, ya que sólo cuando el juez asiste a todo el desenvolvimiento de la causa, le es posible tener una impresión directa y un conocimiento cabal del juicio.**
>
> **Sin embargo, hay casos en que aquello no se cristaliza por la ausencia forzada del juzgador original lo cual puede ser consecuencia de varias causas como muerte, desvinculación laboral, entre otras"[28].**

La identidad física del juzgador es una particularidad que guarda una relación directa con el principio de inmediación, y tiene que ver con el hecho de que el mismo juez que recibe los elementos de prueba y los alegados realizados por las partes sea quien dicte la resolución o sentencia; puesto que la única forma de que el juez pueda formarse un criterio directo y un conocimiento efectivo acerca del proceso, es asistiendo de forma directa a todo el desarrollo del procedimiento.

El principio anterior debe cumplirse en todos los casos pues es una garantía efectiva de que la decisión judicial que ponga fin al litigio, esté apegada a las constancias procesales y a los elementos probatorios, con los cuales el Juez ha tenido una vinculación directa, sin embargo actualmente debido a la inestabilidad de los servidores judiciales que son permanentemente removidos de sus judicaturas, por desvinculación laboral, convocatoria a

[28] PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 40.

nuevos concursos, decisiones del Consejo de la Judicatura respecto a la reubicación de los servidores, entre otras, no siempre se cumple este principio, lo que pone en riesgo la calidad y eficiencia de las resoluciones emitidas dentro de los procesos laborales.

Principio dispositivo o de justicia rogada. En relación con este principio se ha logrado recabar la siguiente opinión doctrinaria:

> **"Este principio confiere a las partes el impulso del proceso, es decir el juez no puede empezar el proceso de oficio, ya que está limitado a la iniciativa de las partes que se materializa a través de la demanda.**
>
> **El juez no puede incrementar la demanda, es decir debe remitirse a los hechos que constan en el libelo, no puede dar por presentado hechos que no han sido detallados en la demanda.**
>
> **El tema es fijado por las partes, correspondiéndole al demandante determinarlo en la demanda, y al demandado en la contestación; esto constituye la materia sobre la cual el juez da su sentencia.**
>
> **La iniciativa para que se decreten las pruebas y practiquen para demostrar los hechos materia del tema recae sobre las partes de acuerdo con el principio de la carga de las pruebas; es decir, al demandante le corresponde probar los hechos en que sustenta sus peticiones, mientras al demandado le interesa demostrar los que significan la defensa, el juez carece de facultad para decretar pruebas de oficio tendientes a aclarar hechos del debate,**

limitándose aparezca de las solicitudes realizadas por las partes"[29].

El principio dispositivo está vinculado, con la lógica que debe primar dentro de la administración de justicia en el ámbito laboral; y tiene relación específica con que las partes son las llamadas a impulsar el proceso, es iniciativa de aquellas presentar la demanda a través de la cual se materializa la dinámica procesal desarrollada para atender la pretensión exhibida en el escrito inicial.

El juez está limitado a atender la iniciativa de las partes, por lo que no puede incrementar en ningún caso los pedidos establecidos en la demanda, es decir está llamado a remitir de forma exclusiva a los hechos que constan en el libelo inicial, no se puede dar por presentados para ser discutidos en el proceso, hechos que no han sido debidamente reclamados en la demanda.

El tema que motiva el proceso es delimitado por las partes, pues el actor en el proceso laboral está llamado a establecerlo en la demanda, y el demandado al momento de contestar la acción incoada en su contra; estos elementos se constituyen en la materia principal respecto a la cual el juez da su sentencia.

El principio dispositivo en esencia, garantiza que la iniciativa para que se ordenen las pruebas y se practiquen los elementos probatorios, corresponde

[29] LLIVE CARRILLO, Belen Maribel, El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral, Editorial Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador, 2006, pág. 32.

únicamente a las partes, lo que está de acuerdo con el principio de la carga de la prueba, y quiere decir que el actor debe probar los hechos en que sustenta sus peticiones, en tanto el demandado está llamado a demostrar los hechos que esgrime en su defensa; al juez le está vedada la facultad para poder decretar pruebas de oficio, orientada a aclarar hechos puestos al debate, limitándose a valorar todos aquellos medios que aparezcan de las solicitudes que al respecto hayan realizado las partes.

Principio de igualdad de las partes. Acerca de este principio, cuya aplicación es muy importante dentro de la sustanciación del proceso laboral oral, se escribe lo siguiente:

> **"La igualdad de las partes, en el proceso, significa conceder a todas los mismos derechos, posibilidades y cargas; por lo tanto, no es admisible la existencia de privilegios a favor de alguna de ellas.**
>
> **En determinados casos, cuando la recta razón lo aconseja, las leyes procesales disponen un régimen procesal distinto para las partes con el objeto de establecer un equilibrio y llegar a la igualdad; pero esto no va contra este principio"[30].**

Este principio tiene que ver con el derecho de protección, que garantiza la igualdad formal, material y no discriminación de las personas.

---

[30] CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 56.

Aplicada en materia procesal laboral, la igualdad de las partes, hace alusión a que se reconoce los mismos derechos, posibilidades y obligaciones procesales, a quienes intervienen en el proceso, esto descarta totalmente el hecho de que pueda haber algún privilegio en favor de una de las partes procesales.

Existen determinados casos en los cuales, la razón sugiere, que las mismas leyes laborales contemplen un régimen procesal diferenciado para las partes, y ello obedece a que se pretende establecer una especie de equilibrio y lograr la igualdad; pero esto no va nunca en contra del principio de igualdad de las partes, sino que más bien pretende hacerla efectiva para la protección eficiente de sus derechos.

Principio tuitivo. Dentro del proceso oral laboral, tiene vigencia este principio, para cuya comprensión se recurre al criterio doctrinario elaborado al respecto, el cual manifiesta:

> **"El proceso oral laboral forma parte del Derecho Social, por esta razón, a diferencia del proceso civil, en aquel rige el principio tuitivo a favor del trabajador; esto significa que el juzgador está en la obligación legal de amparar y proteger, no los intereses del empleador, sino los del trabajador y de suplir alguna deficiencia técnica que el abogado hubiere omitido"[31].**

Es muy importante la precisión doctrinaria que consta en la cita anterior, por cuanto permite establecer que el proceso laboral oral, es parte del derecho

[31] CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 56.

social, y es por esto que en su sustanciación rige el principio tuitivo a favor del trabajador, lo que significa que el juzgador está en la obligación de proteger no los intereses del empleador sino los del trabajador, estando llamado incluso a suplir alguna deficiencia técnica en que pudiese haber incurrido la defensa.

En efecto el derecho laboral, está inspirado de forma fundamental a la protección de los trabajadores, que históricamente y aún en los actuales momentos, siempre se ha ubicado en una posición de desventaja frente al empleador, por lo tanto el Juzgador está llamado a garantizar una tutela efectiva para los derechos de los trabajadores, al momento de resolver la pretensión jurídica exhibida en el proceso.

Principio de gratuidad. Una de las garantías principales para que las personas puedan recibir la tutela efectiva por parte de los administradores de justicia, es el acceso gratuito a ella, el cual también se materializa en el proceso laboral oral, como vemos en la siguiente referencia de orden doctrinario:

> **“En la justicia laboral los actos administrativos y judiciales son gratuitos; en el proceso laboral no hay costas ni se paga tasa judicial alguna.**
>
> **Por lo tanto, dentro de esta jurisdicción, todos los accionantes tienen derecho a la gratuidad, sin necesidad de cumplir ningún requisito.**

> **Para que los usuarios de la jurisdicción laboral tengan acceso efectivo a la jurisdicción y se cumpla la norma constitucional se ha establecido en forma plena y sin restricción alguna la gratuidad en todos los trámites e instancias a las que se debe acudir en búsqueda de justicia"[32].**

En el ámbito laboral, la administración de justicia, es gratuita, puesto que las partes no están obligadas al pago de costas ni tasas judiciales; todos los accionantes, sin exclusión alguna, están amparados por el derecho a la gratuidad, sin que para ello deban cumplir con ningún requisito.

Con la finalidad de que los usuarios de la jurisdicción laboral, tengan acceso efectivo a la administración de justicia, y se cumpla el precepto constitucional de gratuidad en todos los trámites judiciales, se ha incorporado también este importante principio como elemento principal dentro de la sustanciación del proceso laboral oral, procurando en todos los casos la justicia como finalidad principal de la sustanciación de este procedimiento.

Principio de economía. Finalmente para lograr los objetivos que se persigue con la sustanciación del proceso laboral oral, es necesario que se cumpla con el principio de economía, al cual se ha hecho referencia doctrinariamente, de la siguiente forma.

> **"El principio de economía se manifiesta en la economía de tiempo, lo que supone el problema de la rapidez del**

[32] CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 57.

procedimiento; economía de dinero, el problema de la baratura de la justicia, y economía de trabajo, el problema de la sencillez.

El principio de economía tiende a evitar el excesivo gasto de tiempo, de energía y de dinero y el juicio oral contribuye a que este principio tenga realización procesal plena"[33].

De acuerdo con el principio anterior, lo que se pretende es garantizar la rapidez del procedimiento garantizando que se cumpla en el menor tiempo posible; la economía financiera en el sentido de que la administración de justicia no deba invertir ingentes recursos para la resolución de los procedimientos, y que las partes no estén llamadas a realizar erogaciones con esa misma finalidad.

La economía procesal está relacionada con el propósito de evitar un gasto excesivo de tiempo, recursos y dinero, por lo cual la oralidad es un aliado trascendental para lograr que este principio tenga una realización procesal .

La economía procesal persigue en definitiva la optimización de recursos, con la finalidad de que se pueda garantizar una mejor administración de justicia, invirtiendo para ello la menor cantidad de recursos humanos, financieros y técnicos, sin que esto se oponga en ningún caso a la calidad de los resultados que deben obtenerse del desempeño eficiente por parte de los jueces y órganos involucrados en esa administración.

---

[33] MASCAREÑAS, Carlos, Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona-España, 2005, pág. 898.

4.3.3. La Audiencia Preliminar en el Proceso Laboral Oral.

La audiencia preliminar es característica del juicio oral; reviste singular importancia en esta clase de juicio porque marca todo el desarrollo ulterior del proceso; como es una institución jurídica nueva en nuestro país requiere de un estudio doctrinario, jurídico y jurisprudencial que permita acceder a su esencia a fin de tener pleno conocimiento de ella.

Esta es la primera audiencia que se celebra dentro del proceso oral. A la audiencia preliminar no se la debe confundir con una audiencia preprocesal; es decir, con aquel tipo de audiencia que tiene lugar antes de la iniciación del proceso; porque se desarrolla luego de constituido el juicio oral.

La audiencia preliminar tiene caracteres y funciones específicas que le confieren identidad propia y la diferencia de la audiencia definitiva que tiene otras características y cumple funciones diferentes.

La audiencia preliminar está ubicada entre la fijación del objeto procesal y su solución final; influye notoriamente sobre las dos, las transforma; también modifica las expectativas del accionante. La sola inclusión de la audiencia preliminar altera en forma positiva y significativa el cuso del proceso y le confiere una calidad superior frente al procedimiento escrito.

Al juez le simplifica la labor de conocimiento y decisión porque tiene la posibilidad de enterarse del problema desde el comienzo del proceso, se

adentra en él y vive las vicisitudes procesales junto con las partes, a tal punto que, cuando llega el momento de la decisión final, lo tiene todo claro y definido; esto influye positivamente en el tiempo de duración del proceso, que se torna breve, por el constante y permanente conocimiento del juez; en este caso, las partes procesales ya no tienen que esperar un largo tiempo para que le juzgador estudie el juicio y dicte sentencia.

4.3.4. En la Constitución de la República del Ecuador.

Dentro de la Constitución de la República del Ecuador, se encuentran establecidas las siguientes normas que guardan relación con la sustanciación del proceso laboral oral.

> **"Art. 168.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:**
>
> **1. Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa.**
>
> **Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley.**
>
> **2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.**
>
> **3. En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de**

administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.

4. El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.

5. En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley.

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo"[34].

Dentro de la administración de justicia ecuatoriana, es de obligatoria aplicación, los principios que están contemplados en cada uno de los numerales del artículo anterior.

El numeral 6, explica claramente que en el desarrollo de los procesos, que deban sustanciarse en todas las materias, y en todas las instancias, etapas y diligencias que los mismos involucren, tiene que aplicase el sistema oral. De esta forma se instituye la oralidad, como uno de los principios trascendentales, que tiene aplicación no solamente en el proceso laboral oral, sino en todos los procedimientos desarrollados en la administración de justicia ecuatoriana.

[34] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 35.

La aplicación del sistema oral, conlleva también a que se pongan en vigencia principios trascendentales como la concentración, la contradicción y el dispositivo, que como se observó en su momento son principios que se aplican y caracterizan el desarrollo del proceso laboral oral.

Otra norma constitucional que está relacionada con el objeto de investigación, manifiesta lo siguiente.

> **"Art. 169.-El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades"[35].**

De acuerdo con la cita, el sistema procesal ecuatoriano, es un medio a través del cual se pretende garantizar la adecuada realización de la justicia; por ello las normas que regulan el proceso deben consagrar principios como la simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, todo ello con el propósito de hacer efectivas las garantías del debido proceso.

Los principios anteriores en relación con el proceso laboral oral fueron estudiados en la parte pertinente de este trabajo, y como observamos se han instituido con la finalidad de garantizar los derechos de los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral.

---

[35] CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 35.

4.3.5. En Instrumentos Jurídicos Internacionales.

En el contexto del derecho internacional vigente en la sociedad ecuatoriana, se deben citar los siguientes instrumentos jurídicos que guardan alguna relación con la problemática que se aborda en el presente trabajo de investigación.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Esta Declaración, que como sabemos es el instrumento jurídico internacional principal en el ámbito del reconocimiento y protección de los derechos humanos, en relación con la temática que se estudia en este trabajo, establece lo siguiente:

> **"Art. 10.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal"[36].**

De acuerdo con lo que se manifiesta en el artículo anterior, todas las personas, sin excepción alguna, tienen derecho a acceder a un tribunal independiente e imparcial y ser oídas públicamente y con justicia, para que se proteja sus derechos o se le impongan obligaciones. Al manifestar la norma legal que la persona debe ser oída por un tribunal imparcial, se está reconociendo tácitamente que la comparecencia ante dicho tribunal debe ser hablada, es decir a través de la oralidad.

---

[36] http://www.un.org/es/documents/udhr/

Como conocemos el instrumento jurídico internacional cuya norma se ha analizado es aplicable en tutela de todos los derechos de los seres humanos de allí entonces que sea un precepto que puede ser invocado también en la sustanciación y desarrollo del proceso laboral oral.

CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS.

En este instrumento internacional, suscrito por el Estado ecuatoriano, se establece lo siguiente:

> **"Artículo 8. Garantías Judiciales**
>
> **…2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:**
>
> **f) Derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos"[37].**

En la disposición legal citada, se establece el derecho de toda persona que está siendo procesada, al derecho a la defensa, el cual se basa en la posibilidad de poder interrogar a los testigos que comparezcan ante un tribunal y obtener la comparecencia de las personas que puedan aportar para determinar la realidad de los hechos que motivan el proceso. Al

[37] http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

reconocerse como una de las facultades la de poder interrogar a los testigos llamados ante un tribunal, a dar su testimonio, se está incorporando la oralidad, pues el interrogatorio se realiza únicamente de forma oral y dentro del desarrollo de la audiencia convocada para el efecto.

De acuerdo con lo manifestado en la norma legal internacional antes citada, se instituye también la oralidad como un principio a través del cual deben sustanciarse los procesos legales, esto constituye un elemento importante, que tiene aplicación también en el caso del proceso oral laboral.

4.3.6. En el Código del Trabajo.

Las normas del Código del Trabajo que tienen una relación directa con el problema, son abordadas y analizadas en la siguiente forma:

> **"Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos"[38].**

El artículo anterior está relacionado con el principio constitucional de la tutela efectiva a los derechos de las personas, por el cual los servidores judiciales y administrativos, tienen la obligación de proteger y garantizar adecuadamente los derechos de los trabajadores, deber que deberá cumplirse de manera oportuna.

---

[38] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 4.

Dentro de la audiencia preliminar tiene vigencia el principio, señalado en el artículo que se comenta, cuando el Juez permite que se practiquen todas las diligencias a través de las cuales el trabajador puede mostrar que se ha vulnerado un derecho o garantía reconocido a su favor por parte del demandado.

Sin embargo, la norma anterior, en ningún caso constituye sustento jurídico para que puedan proponerse demandas basadas en la mala fe y en el interés de causar perjuicio al demandado o a la misma administración de justicia, por lo que no justifica el hecho de que deba dejarse sin efecto jurídico alguno la no comparecencia del actor en el juicio del trabajo a la audiencia preliminar, esto conduce a la larga en que no se proteja eficientemente los derechos de los demás trabajadores debido al represamiento de proceso.

Dentro del procedimiento laboral oral, tiene lugar inicialmente luego de haberse presentado la demanda, la audiencia preliminar, sobre la cual el Código del Trabajo en su artículo 576, en la parte pertinente a este marco teórico dispone:

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

citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita"[39].

En este precepto jurídico se evidencia una problemática que tiene que ver con el hecho de que se genera una desigualdad entre el trabajador y el empleador, por cuanto éste conoce ya la pretensión del actor y concurre con elementos de juicio suficientes para poder contestar la demanda incoada en su contra; mientras que el trabajador desconoce los argumentos que presentará el empleador demandado y recién podrá tener acceso a los mismos luego de la contestación a la demanda que tendrá lugar si no fuere posible la conciliación en la audiencia preliminar de conciliación, contestación, a la demanda y formulación de pruebas, por lo tanto no existe igualdad de condiciones.

En el mismo inciso citado se evidencia otra falencia jurídica cuando determina que sin perjuicio de la exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación de forma escrita, situación que no sería procedente por cuanto el juicio laboral es de carácter eminentemente oral,

[39] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 75.

por lo que la contestación a la demanda debe cumplir con esta característica, de lo contrario se pierde la esencia de la oralidad incorporada como principio del proceso laboral en el Código del Trabajo vigente.

Otro inconveniente que he detectado en la regulación de la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral, es la establecida en el artículo siguiente:

> **"Art. 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.**
>
> **Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar"[40].**

El precepto legal anterior permite establecer con claridad que la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar tiene tres efectos puntuales que son: la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda; que el proceso continuará en rebeldía del demandado; y que se le condenará al pago de las costas judiciales.

---

[40] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 76.

Pero, la norma anterior sólo hace referencia a los efectos de la inasistencia del demandado, más no menciona nada cuando quien no asista a la audiencia preliminar sea el actor o accionante.

Por lo dicho es necesario entonces otorgar algún efecto jurídico a la inasistencia del actor a la audiencia preliminar esto a efecto de que haya un criterio de igualdad y equidad respecto a la inasistencia del demandado, y que además se eviten problemas como el represamiento de causas, como resultado de la tramitación de demandas que no llegan a concretarse porque las personas que las proponen no se presentan a la audiencia preliminar, el efecto considero también, que debe ser el declarar el desistimiento de la demanda.

4.3.7. En el Código Orgánico de la Función Judicial.

En el Código Orgánico de la Función Judicial, se encuentra prevista la siguiente disposición que está relacionada con el presente trabajo investigativo:

> **"Art. 26.- Principio de Buena Fe y Lealtad Procesal.- En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética. Teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.**

> **La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley”[41].**

De acuerdo con el principio contenido en el artículo anterior, uno de los actos contrarios a la buena fe y a la lealtad procesal es el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe, utilizados con la finalidad de retardar indebidamente el progreso de la litis.

La finalidad de la ausencia de las partes procesales a las diligencias que involucra el desarrollo de los procesos, está orientada justamente a dilatar o retardar el progreso del juicio.

Uno de esos procedimientos de mala fe, pues ser el del actor en el juicio laboral, al no asistir al desarrollo de la audiencia preliminar, con la finalidad de dilatar o demorar el proceso.

Además constituye una artimaña o un procedimiento de mala fe, el presentar una demanda que no podrá ser sustentada en la audiencia preliminar y que se plantea únicamente con la intención de perjudicar al demandado; sin embargo el perjuicio resulta mayor porque se ocasiona la demora en la resolución de los demás procedimientos que deben resolver los Jueces de Trabajo, afectando con ello también la eficiencia en la administración de justicia.

---

[41] CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2013, pág. 16.

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

Entre las referencias acerca de cómo se ha regulado en la legislación comparada la audiencia preliminar que debe desarrollarse dentro del proceso laboral oral, y también sobre los efectos que produce la inasistencia del accionante o actor, a esta diligencia, se ha considerado oportuno citar y comentar las siguientes:

4.4.1. Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela.

En la República Bolivariana de Venezuela, está en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que respecto al desarrollo de la audiencia preliminar, manifiesta lo siguiente:

> **"Artículo 129. La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.**
>
> **Parágrafo Único: Cuando el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución esté en presencia de un Litis consorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas"[42].**

Muy claramente la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela, determina que la audiencia preliminar será en forma oral; se incluye un

[42] LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO DE VENEZUELA, http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley organica_procesal_trabajo.htm

elemento que marca una diferencia con la legislación ecuatoriana, en el sentido de establecer que se desarrollará de forma privada. Esta situación no es admisible en el caso del proceso laboral oral ecuatoriano, en donde está vigente el principio de publicidad que debe aplicarse en todos los procesos legales, independientemente de la materia de que se trate. En ninguna parte de la norma anterior, se contempla la posibilidad de que el demandado conteste la demanda, en forma escrita durante el desarrollo de la audiencia, esta es también una diferencia de orden sustancial con el Código del Trabajo del Ecuador.

En cuanto a los efectos de la ausencia de la parte actora a la audiencia preliminar, la legislación venezolana en su parte pertinente establece lo siguiente:

> **"Artículo 130. Si el demandante no compareciere a la audiencia preliminar se considerará desistido el procedimiento, terminando el proceso mediante sentencia oral que se reducirá en un acta, la cual deberá publicarse en la misma fecha. Contra esta decisión, el demandante podrá apelar a dos (2) efectos por ante el Tribunal Superior del Trabajo competente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.**
>
> **Parágrafo Primero: El desistimiento del procedimiento solamente extingue la instancia, pero el demandante no podrá volver a proponer la demanda antes que transcurran noventa (90) días continuos.**
>
> **Parágrafo Segundo: Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo del expediente, el Tribunal Superior del**

Trabajo decidirá oral e inmediatamente la apelación, previa audiencia de parte, pudiendo ordenar la realización de una nueva audiencia preliminar, cuando a su juicio existieren fundados y justificados motivos o razones de la incomparecencia del demandante por caso fortuito o fuerza mayor plenamente comprobables, a criterio del Tribunal. La decisión se reducirá a forma escrita y contra la misma será admisible el recurso de casación, si alcanzare la cuantía a que se refiere el artículo 167 de esta Ley y se intentare dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a dicha decisión.

Parágrafo Tercero: Si el recurrente no compareciere a la audiencia fijada para resolver la apelación, se considerará desistido el recurso de casación y se condenará al apelante en las costas del recurso"[43].

Respecto a los efectos que genera la no comparecencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela, se establece claramente, que si se produce la no comparecencia del demandante, se considerará desistido el procedimiento, produciendo esto como efecto la terminación del proceso a través de sentencia que será reducida en un acta. Esta decisión es apelable por parte del demandante.

Al declararse el desistimiento del procedimiento se extingue la instancia, y el demandante no podrá volver a presentar la demanda, antes de que transcurran noventa días.

Si se presenta la apelación, dentro del os cinco días hábiles posteriores al recibo del proceso, el Tribunal Superior del Trabajo, decidirá en forma oral e

[43] LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO DE VENEZUELA, http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley organica_procesal_trabajo.htmç

inmediata la apelación, y podrá ordenar que se realice una nueva audiencia preliminar, cuando existen motivos justificados o que la falta de comparecencia haya obedecido a un caso fortuito o fuerza mayor.

Esta decisión del tribunal, puede ser impugnada vía casación, si el recurrente no comparece a la audiencia fijada para resolver el recurso de apelación, se considerará que desiste del recurso de casación, y se le condenará al pago de las costas ocasionadas por la interposición del recurso.

Como se puede observar en el caso de la legislación venezolana se legisla de forma amplia acerca de los efectos de la ausencia del actor en el juicio de trabajo, y de su no comparecencia a la audiencia preliminar, lo que hace diferente este ordenamiento jurídico, al contemplado en el Código del Trabajo ecuatoriano, que no contiene ninguna disposición respecto a los efectos que produce la falta de comparecencia del accionante a la audiencia preliminar. Estos aspectos diferenciadores, deberían ser considerados en cuenta en la legislación laboral del Ecuador, a propósito de que se otorgue una mayor seguridad jurídica para las partes que intervienen en los procesos.

4.4.2. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO DE COLOMBIA.

En el caso de la legislación procesal laboral vigente en Colombia, se establece la siguiente normativa respecto a la forma en que deberán desarrollarse las audiencias:

> **"ARTÍCULO 42. - Principio de oralidad y publicidad. Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este decreto"[44].**

De acuerdo con la norma legal anterior, las actuaciones y diligencias, así como la introducción de los medios probatorios y la sustanciación del proceso laboral, se hará en audiencia pública y de forma oral, so pena de nulidad. Es decir que se aplicará la oralidad de manera obligatoria, y el incumplimiento de este principio, puede incluso motivar a que el proceso laboral sea declarado nulo.

Existen como dice la parte final del artículo citado, algunas excepciones, y estas se refieren de manera principal a aquellos casos en que el juez por razones de orden público, considere necesario desarrollar la audiencia en forma privada.

En cuanto tiene que ver con los efectos de la falta de comparecencia de las partes procesales, el Código Procesal del Trabajo, vigente en Colombia, manifiesta:

> **"ARTÍCULO 71. -Procedimiento en caso de rebeldía. Si el demandante no comparece sin excusa legal en la oportunidad señalada se continuará la actuación sin su asistencia. Si es el demandado quien no comparece se seguirá el juicio sin nueva citación a él"[45].**

---

[44] http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259
[45] http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259

De acuerdo con lo manifestado, si el demandante es decir quien presenta la acción no comparece en la oportunidad señalada para la realización de la audiencia, y no presenta una excusa legal, se continuará la sustanciación del proceso sin su asistencia; y si el ausente es el demandado, se seguirá el proceso sin extenderle una nueva citación.

Lo anterior determina una diferencia entre la legislación laboral colombiana y el Código del Trabajo del Ecuador, pues en el caso del Código Procesal del Trabajo de Colombia, se señala de manera expresa el efecto de la falta de comparecencia de la persona que interpone la demanda; y también se puntualiza el efecto de la falta de comparecencia de la persona demanda.

Sin embargo es evidente que existe un criterio que debe ser comentado en el caso de la legislación colombiana, pues si la ausencia proviene del accionante el proceso continúa sin su presencia, situación que no es adecuada si se considera que el proceso laboral está basado en la pretensión del accionante, por lo que es indispensable su comparecencia para la continuidad del respectivo procedimiento, de lo dicho se establece que esta situación está mejor regulada en el caso de la legislación vigente en Venezuela.

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

En esta parte de la investigación, se detallan los materiales y los recursos metodológicos que se emplearon con la finalidad de cumplir con el desarrollo del trabajo propuesto.

5.1. MATERIALES.

Para la realización de este trabajo se emplearon algunos materiales, entre los cuales se pueden detallar los siguientes: libros, textos y más referentes escritos acerca del problema abordado, información en internet, útiles de escritorio, papel, computadora, calculadora, impresora, materiales para el empastado, y el proyecto que se empleará con la finalidad de sustentar la exposición final de la investigación, mediante el empleo de diapositivas.

5.2. MÉTODOS.

Los métodos que se emplearon en el desarrollo del trabajo, son los siguientes:

MÉTODO CIENTÍFICO: Este método orientó toda la ejecución de la investigación, desde el momento mismo de la elaboración del correspondiente proyecto en donde se determinaron los objetivos y la hipótesis, que constituyen la guía del proceso investigativo realizado, y también en la ejecución del informe final el cual tiene como propósito

demostrar de manera científica la existencia del problema investigado y la necesidad de plantear una solución jurídica para el mismo.

MÉTODO INDUCTIVO DEDUCTIVO: Este es un método que se aplicó a partir de la determinación de la problemática, pues en primer lugar se abordaron las normas constitucionales y legales relacionadas con el proceso oral laboral, de una forma general, y a partir de allí fue posible deducir la existencia de una problemática jurídica en el régimen legal, que norma la audiencia preliminar, y la incidencia que ésta tiene en el cumplimiento de los principios que caracterizan actualmente a la administración de justicia en materia laboral en el Ecuador.

MÉTODO BIBLIOGRÁFICO: Este método fue empleado de forma principal en la parte teórica de la investigación en donde se recurrió a la recopilación de las referencias de orden bibliográfico que en el ámbito conceptual, doctrinario y jurídico, que existen acerca del problema investigado, con las cuales fue posible estructurar la revisión de literatura.

MÉTODO DESCRIPTIVO: Desde el planteamiento del proyecto de investigación, se empleó este método con la finalidad de realizar la descripción de la problemática a investigar, y las principales manifestaciones de la misma en la sociedad ecuatoriana; en la ejecución del informe final se recurrió a este método a objeto de describir cada uno de los aspectos que integran la parte teórica del trabajó, así como el proceso investigativo de campo desarrollado.

MÉTODO ANALÍTICO SINTÉTICO: Dentro de la parte teórica de la investigación, este método fue utilizado con la finalidad de analizar las opiniones de orden conceptual y doctrinario existentes sobre el problema de estudio, así como las normas legales que guardan relación con el tema investigado, y de poder sintetizar las opiniones y criterios de orden operacional que obligatoriamente deben hacerse constar en el desarrollo de todo el trabajo.

MÉTODO COMPARADO: Se emplea en la parte final de la revisión de literatura, en donde como elemento del marco jurídico de la investigación, se recurrió al análisis de la normativa existente acerca del desarrollo de la audiencia preliminar en el derecho laboral de otros países, eso con la finalidad de establecer un criterio comparativo, que permita reunir elementos de juicio para el planteamiento propositivo realizado en la parte final de la investigación.

MÉTODO ESTADÍSTICO: Se emplea en esta investigación con la finalidad de presentar los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, elaborar el detalle de los datos recopilados en cuadros estadísticos y representarlos a través de la utilización de gráficos, para proceder como corresponde al análisis e interpretación de los mismos.

5.3. TÉCNICAS.

Dentro de las técnicas empleadas en este trabajo, están principalmente:

LA CONSULTA BIBLIOGRÁFICA: Esta técnica fue empleada de manera principal al elaborar la parte correspondiente a la recopilación de los referentes conceptuales, doctrinarios y jurídicos, que se hacen constar en la revisión de literatura.

LA ENCUESTA: Esta técnica fue aplicada a un número de treinta profesionales del derecho con la finalidad de conocer sus opiniones acerca del problema investigado. La encuesta se realizó en la ciudad de Nueva Loja.

LA ENTREVISTA: Se utilizó esta técnica con la finalidad de conocer las opiniones de personas que por su experiencia, tienen un mayor dominio del derecho laboral y consecuentemente pueden aportar con criterios sobre el problema investigado, en este caso fueron entrevistados Jueces Provinciales de Trabajo, Delegado del Ministerio de Relaciones Laborales, Inspector de Trabajo, y Abogados en libre ejercicio en la ciudad de Nueva Loja.

5.4. PROCEDIMIENTOS.

Tanto para la elaboración del proyecto de investigación como para el desarrollo y presentación del informe final, se siguieron los procedimientos establecidos en la Guía de Investigación Jurídica, de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, y también se aplicaron las normas establecidas en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

6. RESULTADOS.

Además del sustento teórico del trabajo, es necesario fundamentar el mismo en base a resultados obtenidos a través del contacto directo con personas que tienen experiencia en el ámbito del derecho, para ello se ejecutó un proceso investigativo de campo, con la aplicación de las técnicas de la encuesta y la entrevista.

6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Para la utilización de la técnica de la encuesta, en forma previa se elaboró un cuestionario integrado por cinco preguntas, todas ellas relacionadas de manera directa con el problema de estudio.

Una vez estructurado el formato de encuesta se procedió a determinar una muestra integrada por treinta profesionales del derecho en libre ejercicio, esta selección se realizó al azar. Determinada la muestra se realizó la aplicación de la encuesta de manera directa, lo que hizo indispensable la asistencia personal hacia cada uno de los lugares en donde laboran las personas encuestadas, quienes manifestaron una excelente predisposición a participar contestando las interrogantes formuladas.

La aplicación de la encuesta permitió la obtención de los resultados que a continuación se presentan, analizan e interpretan, de acuerdo a la forma planificada en la metodología que se siguió en este trabajo.

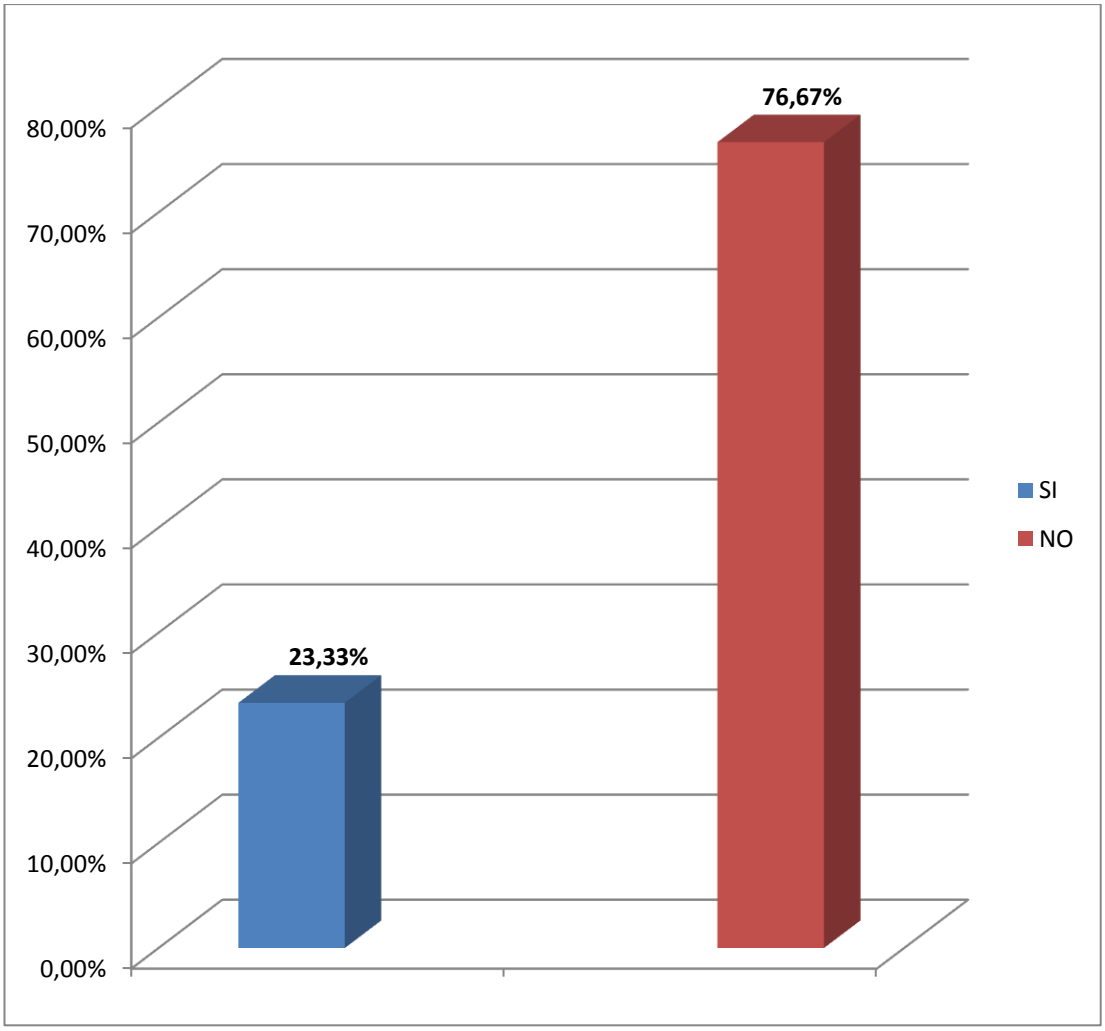
PRIMERA PREGUNTA: ¿Cree usted que en la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano, se cumple de forma efectiva con la oralidad consagrada en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo?

CUADRO N° 1

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	7	23.33
NO	23	76.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio en la ciudad de Nueva Loja
ELABORACIÓN: Omar Marcelo García Sosa

REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 1



INTEPRETACIÓN:

Siete encuestados, que corresponden al 23.33% de la población investigada consideran que en la sustanciación del proceso laboral en el Ecuador, si se cumple de forma efectiva, con la oralidad que está consagrada tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo.

Veintitrés personas que participaron en la encuesta, quienes representan el 76.67% del total de integrantes de la población encuestada, manifiestan que en la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano, no tiene un cumplimiento efectivo la oralidad, como principio consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo.

ANÁLISIS:

De acuerdo con la información que se ha recopilado en esta pregunta es posible establecer que en el proceso laboral ecuatoriano no se está cumpliendo de forma adecuada con la oralidad, como un principio de la administración de justicia en esta materia que está consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador, como en el Código del Trabajo. Este criterio mayoritario obedece al hecho de que en la sustanciación del proceso laboral, y en el desarrollo de las diligencias que deben cumplirse aún se introducen elementos escritos, incluso dentro de la audiencia preliminar se permite que el empleador, haga la contestación a la demanda de forma escrita, esto se opone de manera fundamental a la oralidad.

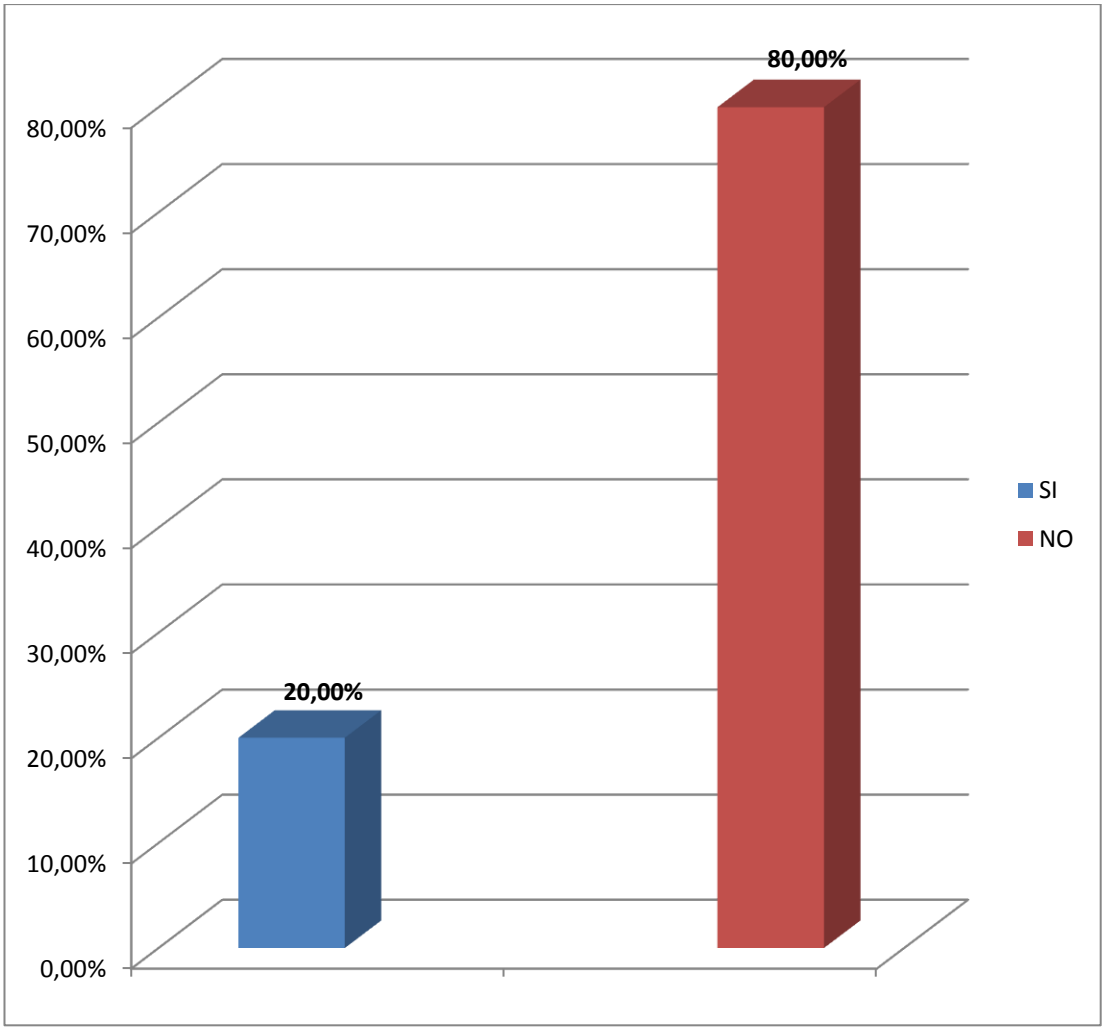
SEGUNDA PREGUNTA: ¿Considera usted que en el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes que intervienen en el proceso?

CUADRO N° 2

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	20.00
NO	24	80.00
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio en la ciudad de Nueva Loja
ELABORACIÓN: Omar Marcelo García Sosa

REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 2



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con seis encuestados que corresponden al 20% de la población investigada, el régimen jurídico de la audiencia preliminar, que debe cumplirse dentro del proceso laboral oral, si es coherente con la protección eficiente de los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

Por su parte veinticuatro profesionales del derecho que participaron en la encuesta, y que representan el 80% del total de participantes, manifestaron que el régimen jurídico de la audiencia preliminar que tiene que cumplirse en el proceso laboral oral, no guarda coherencia con la protección eficiente de los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

ANÁLISIS:

De la información que se ha obtenido en esta pregunta es posible establecer que la mayoría de las personas que participaron de la encuesta, manifiestan que el régimen jurídico que regula la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral en el Código del Trabajo, no guarda coherencia con la protección efectiva de los derechos de las partes que intervienen en el proceso. Estos criterios se justifican en el hecho de que existen dentro del régimen legal relacionado con la audiencia preliminar algunos vacíos e insuficiencias jurídicas que afectan el cumplimiento de las garantías de las partes que concurren a esta diligencia, tornando por lo tanto la protección que se pretende dar a través de esas normas en ineficiente.

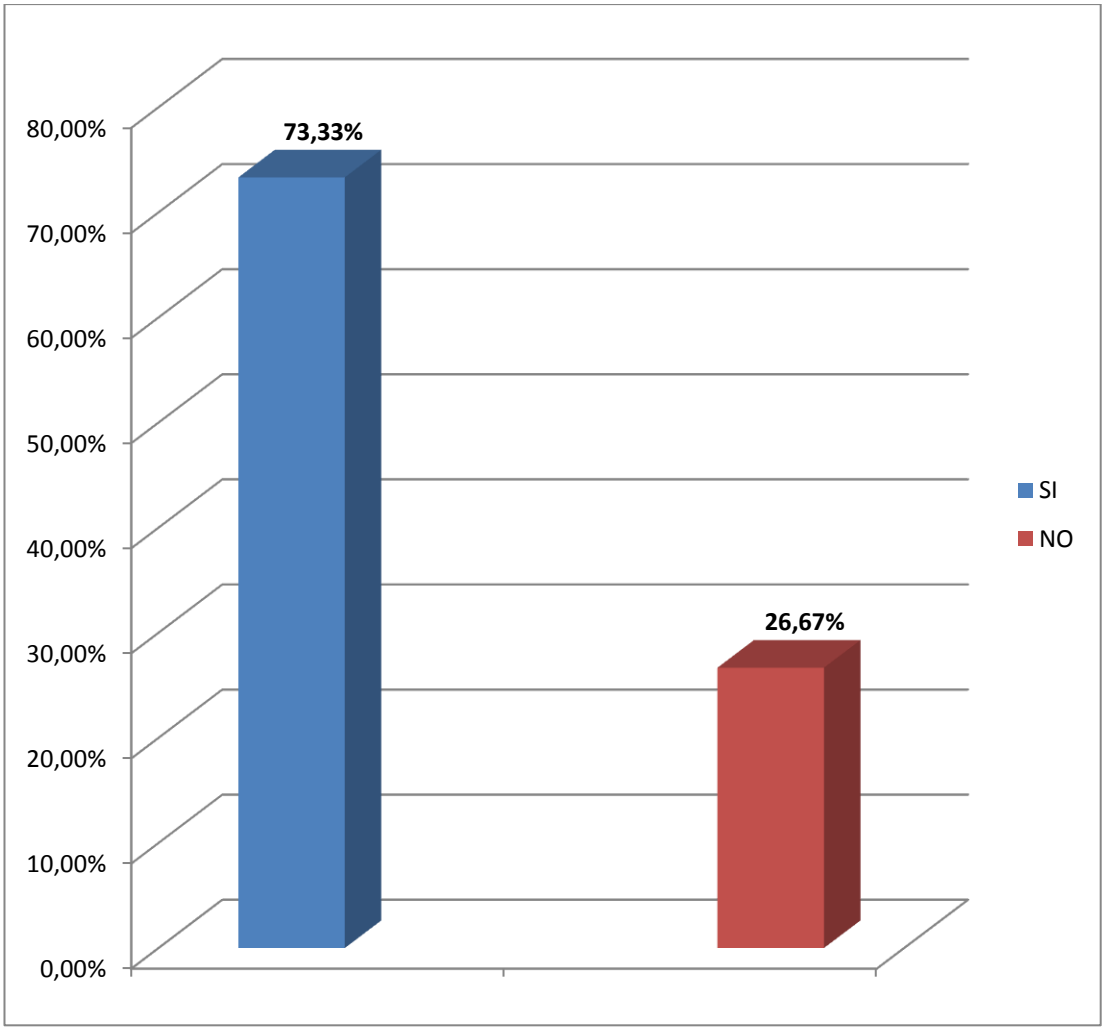
TERCERA PREGUNTA: ¿Cree usted, que en la regulación de la audiencia preliminar, prevista en el Código del Trabajo, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?

CUADRO N° 3

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	73.33
NO	8	26.67
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio en la ciudad de Nueva Loja
ELABORACIÓN: Omar Marcelo García Sosa

REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 3



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con el criterio de veintidós personas que intervinieron en la encuesta y que representan el 73.33% de la población investigada, la regulación de la audiencia preliminar, que está contemplada en el Código del Trabajo, presenta algunos vacíos e imprecisiones jurídicas, en cuanto tiene que ver con la forma en que debe ser sustanciada esta diligencia.

Por su parte ocho encuestados, que corresponden al 26.67% de la población investigada, manifestaron, que no existen vacíos ni imprecisiones jurídicas respecto a la forma en que se debe sustanciar la audiencia preliminar.

ANÁLISIS:

De acuerdo con los resultados que han sido obtenidos en esta pregunta, se evidencia una posición mayoritaria de la población investigada, en el sentido de señalar que existen vacíos e insuficiencias jurídicas en el Código del Trabajo, en cuanto tiene que ver con la regulación de la forma de sustanciación de la audiencia preliminar, esto se hizo evidente al momento de analizar las normas correspondientes del mencionado Código, en donde incluso se evidencian contradicciones conceptuales con la oralidad, como el hecho de que se admita la posibilidad de que el empleador pueda contestar por escrito la demanda presentada en su contra, estos errores de forma son los que afectan la normal regulación de la audiencia preliminar.

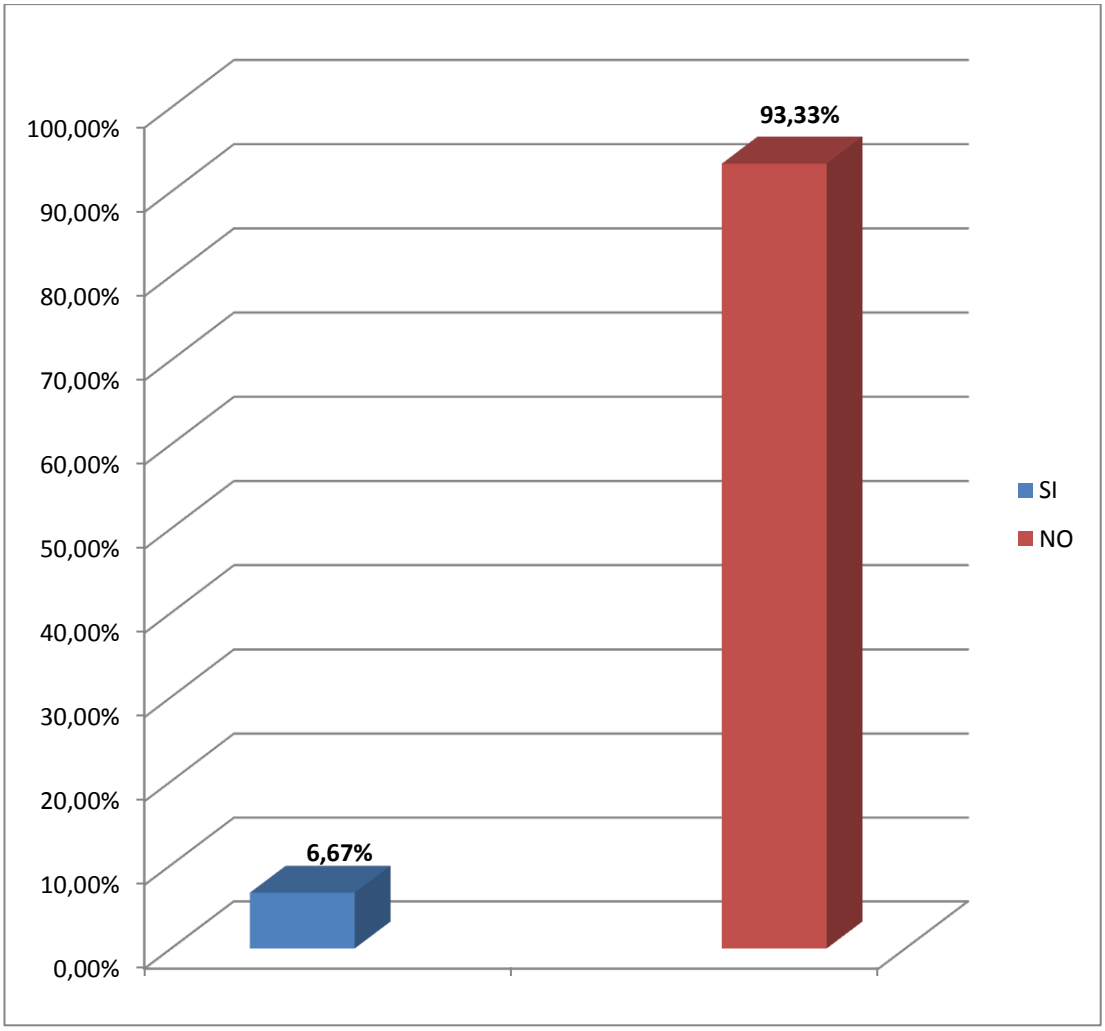
CUARTA PREGUNTA: ¿De acuerdo a su criterio, se regula adecuadamente en el Código del Trabajo, lo concerniente a los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

CUADRO N° 4

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	6.67
NO	28	93.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio en la ciudad de Nueva Loja
ELABORACIÓN: Omar Marcelo García Sosa

REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 4



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con dos encuestados que corresponden al 6.67% de la población investigada, si se regula en el Código del Trabajo de manera adecuada, lo relacionado a los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral.

Mientras tanto, veintiocho personas participantes en la encuesta, que representan el 93.33% de la población investigada, manifiestan que en el Código del Trabajo, no están regulados ni expresamente señalados los efectos legales que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar.

ANÁLISIS:

De acuerdo con la información que se ha obtenido en la presente pregunta se puede evidenciar que la mayoría de las personas que participaron de la encuesta, contestan de forma negativa la interrogante, es decir aceptan que en la normativa que regula la audiencia preliminar, no se hace ninguna referencia acerca de los efectos legales de la no comparecencia del actor o accionante, estos criterios están sustentados en la realidad jurídica pues como se observó en el análisis de la normativa correspondiente, no existe ninguna disposición que permita establecer con claridad que efecto tiene el hecho de que accionante no comparezca a la audiencia preliminar, pues únicamente se menciona las consecuencias de la falta de asistencia del demandado.

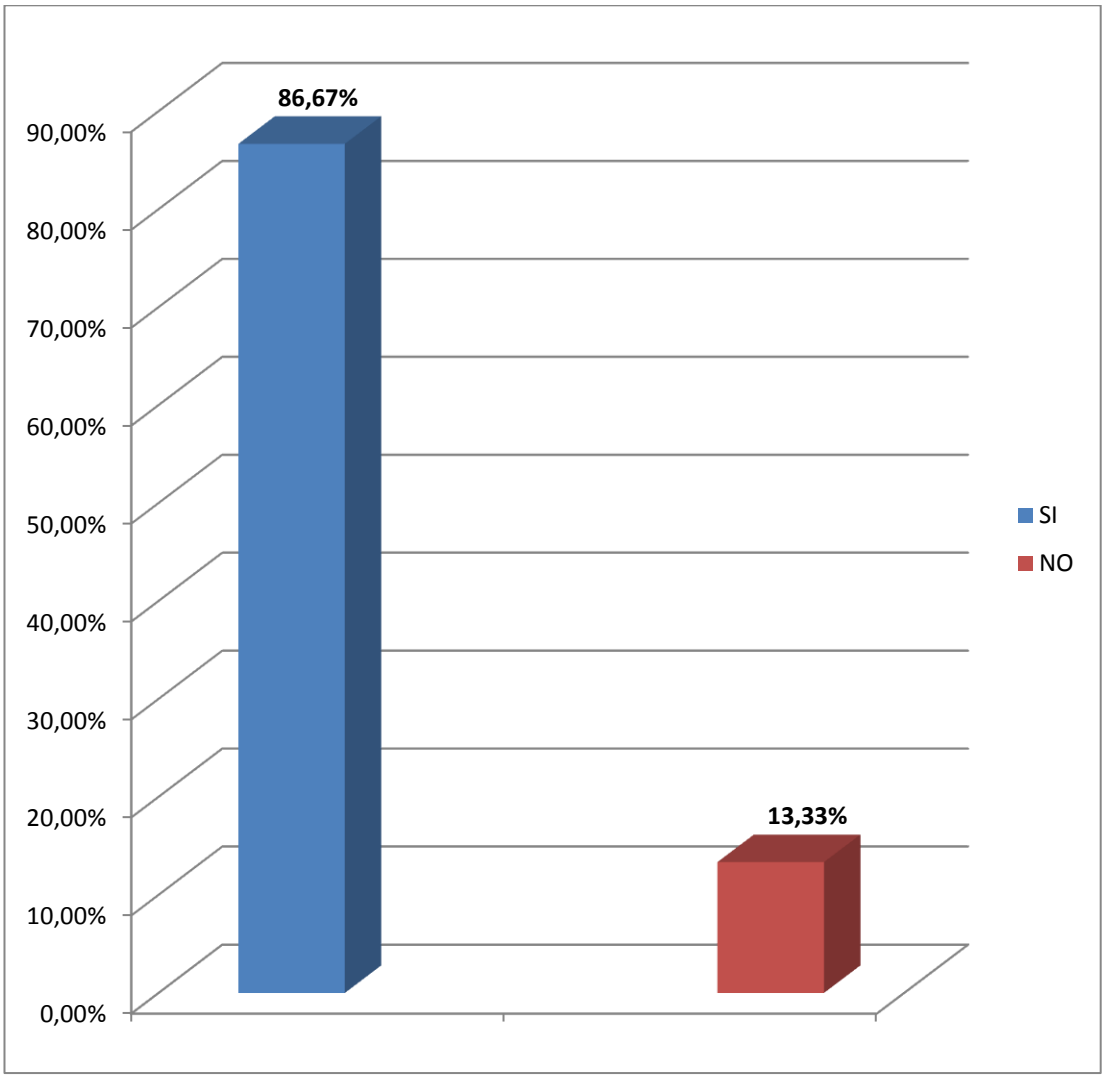
QUINTA PREGUNTA: ¿Se debe plantear una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

CUADRO N° 5

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86.67
NO	4	13.33
TOTAL:	30	100.00

FUENTE: Aplicación de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio en la ciudad de Nueva Loja
ELABORACIÓN: Omar Marcelo García Sosa

REPRESENTACIÓN GRÁFICA N° 5



INTERPRETACIÓN:

La opinión de veintiséis encuestados, que alcanzan el 86.67% de la población investigada, manifiestan que si debe realizarse el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de modificar la regulación de la audiencia preliminar que se desarrolla en el proceso laboral oral, y de esta manera proteger mejor los derechos de las partes.

Por otro lado cuatro personas, participantes en la encuesta, que representan el 13.33% del total de profesionales del derecho que fueron encuestados, manifiestan que no es necesario realizar ninguna reforma al Código del Trabajo, respecto a realizar modificaciones en cuanto a la regulación jurídica de la audiencia preliminar que debe cumplirse en el proceso laboral oral.

ANÁLISIS:

De acuerdo con la información que se recopila en la presente pregunta se establece que la opinión mayoritaria de las personas investigadas es de que se realice una reforma al Código del Trabajo, y de forma concreta al régimen de la audiencia preliminar de manera que se legisle de mejor forma sobre la ejecución de esta diligencia, y así se brinde una protección más efectiva a los derechos de las partes que intervienen en el proceso laboral oral. Estos criterios sirven para corroborar que la normativa vigente, no es adecuada y adolece de algunos vacíos e imprecisiones jurídicas que deben ser corregidos a través del planteamiento de la reforma que aceptan como necesaria.

6.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

También se creyó conveniente la aplicación de una entrevista, que estuvo dirigida a profesionales del derecho que desempeñan actividades relacionadas con el derecho laboral, los criterios que se obtuvieron de parte de estas personas se presentan a continuación:

PRIMERA ENTREVISTA A JUEZ PROVINCIAL DEL TRABAJO DE NUEVA LOJA

1. ¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?

Durante la sustanciación de todo el proceso oral laboral lo que se pretende por parte de la administración de justicia es dar una tutela efectiva a los derechos de los trabajadores, sin embargo hay en el régimen jurídico de la audiencia preliminar una deficiencia en el sentido de que el trabajador acude a esta diligencia desconociendo las pretensiones que va a exponer el empleador, pues este contestará la demanda en el caso de que no exista conciliación, entonces se estaría propiciando la desigualdad procesal.

2. ¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?

Una imprecisión jurídica sería por ejemplo el que el demandado es decir el empleador puede contestar de forma escrita la demanda presentada, esto contradice la oralidad que debe caracterizar a todo el proceso, además de

eso se afecta el derecho a la igualdad de las partes, al tener el trabajador incertidumbre frente a las posiciones que plantee el empleador.

3. ¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

De acuerdo con la normativa vigente en la legislación laboral, la inasistencia del actor a la audiencia preliminar, no tiene ningún efecto, no así en el caso del demandado donde su ausencia se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, sería conveniente que se regule de mejor manera la consecuencia jurídica de la falta de asistencia del actor a la audiencia preliminar.

4. ¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

Si deberían realizarse reformas con la finalidad de que la audiencia preliminar no ponga en riesgo los derechos de las partes que intervienen en la contienda, y de que el procedimiento de esta diligencia se adecúe en todas sus partes al principio de oralidad que está vigente en materia procesal laboral, además sería necesario dar un efecto contundente a la ausencia del actor, de manera que no haya lugar a la presentación de acciones sin fundamento alguno, que lo único que pretenden es coaccionar al empleador para el reconocimiento de canonjías que no corresponden al trabajador, repercutiendo esto finalmente en el entorpecimiento de la administración de justicia, que debe dedicar tiempo a tramitar las demandas presentadas inoficiosamente.

SEGUNDA ENTREVISTA A ABOGADO EN LIBRE EJERCICIO EN NUEVA LOJA

1. ¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?

No hay una protección efectiva de los derechos de las partes, porque a esta audiencia concurre el trabajador sin conocer los medios de defensa que va a presentar el empleador demandado, lo que afecta el derecho a la igualdad y al ejercicio óptimo de la defensa.

2. ¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?

Básicamente me parece que no es adecuado que al empleador se le dé la posibilidad de contestar la demanda en esta audiencia y que pueda hacerlo en forma escrita, esto no contribuye a la aplicación de la oralidad como principio de la administración jurídica laboral vigente en los actuales momentos.

3. ¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

El Código del Trabajo, no señala ningún efecto jurídico, proveniente de la inasistencia del actor, esta también es una imprecisión jurídica que pone en riesgo el derecho a la igualdad, ya que por otro lado si señala como efecto jurídico de la inasistencia del empleador demandado, que se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos, y dará lugar a que se proceda en rebeldía.

4. ¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

Yo pienso que la reforma sería conveniente, ya que como usted mismo lo menciona en la pregunta se trata de un proceso oral, en el cual debe dejarse de lado la práctica de diligencias escritas, y garantizar a través de la corrección de las imprecisiones y vacíos existentes que los derechos de las partes sean protegidos de forma más eficiente.

TERCERA ENTREVISTA A DELEGADO PROVINCIAL DEL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES EN NUEVA LOJA

1. ¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?

Lo que se pretende a través del desarrollo del proceso oral en materia laboral es proteger de manera efectiva los derechos de las partes y especialmente del trabajador, sin embargo si existen en el Código del Trabajo, algunas falencias, que hacen que el régimen jurídico aplicable, no sea coherente con el cumplimiento cabal de esta finalidad.

2. ¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?

Hay respecto a la regulación de la audiencia preliminar en el Código del Trabajo, criterios que han sido expuestos por algunos autores que han trabajado sobre el tema en el sentido de que se afecta la oralidad, por

permitirse que el empleador presente su demanda por escrito, y que esto puede afectar el derecho a la defensa del trabajador, en la práctica se evidencia también en esto y es la misma norma la que genera una especie de riesgo para la adecuada tutela de los derechos del trabajador.

3. ¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

No hay una disposición concreta que haga referencia a los efectos ocasionados por la falta de comparecencia del actor o accionante en la audiencia preliminar, este es un vacío de la legislación laboral ecuatoriana, que da lugar a que se presenten acciones con fines fraudulentos, y que las mismas sean abandonadas, provocando efectos negativos para la administración de justicia.

4. ¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

Yo pienso que sí sería conveniente realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, con la finalidad de que se mejore el régimen jurídico de la audiencia preliminar, que debe cumplirse dentro del proceso laboral oral, para que de esta forma se proteja tanto el derecho del trabajador afectado por la manera en que se regula la relación de esta diligencia; y del empleador, determinando que efecto tendría la falta de comparecencia del demandante, esto contribuiría a garantizar una administración de justicia tan eficiente en un ámbito tan importante como es el derecho laboral, y a dar la tutela efectiva que las partes que intervienen requieren.

CUARTA ENTREVISTA A INSPECTOR DEL TRABAJO DE NUEVA LOJA

1. **¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?**

Yo pienso que el régimen jurídico relacionado con la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral, es adecuado y sirve para buscar a través de los actos que allí se desarrollan, el brindar una protección efectiva a los derechos de las partes involucradas.

2. **¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?**

Yo considero que la normativa existente es muy clara y no adolece de ningún vacío ni imprecisión en cuanto a la forma de sustanciación de la audiencia preliminar, esta se desarrolla de manera normal, acatando lo que está dispuesto en el Código del Trabajo.

3. **¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?**

Se establece de forma clara los efectos de la inasistencia de la parte demandada, pero no se refiere el Código del Trabajo, expresamente a cuales serían los efectos de la inasistencia del actor.

4. **¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el**

proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

Yo creo que la única reforma que se debería realizar es respecto a señalar que efectos jurídicos debe producir la ausencia del actor a la audiencia preliminar esto para que se cumpla con el principio de seguridad jurídica, contando con una norma clara y específica al respecto.

QUINTA ENTREVISTA A SECRETARIO DEL JUZGADO PROVINCIAL DEL TRABAJO DE NUEVA LOJA

1. **¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?**

Se ha hablado en algunos seminarios acerca de esta situación, y se manifiesta que no hay una protección efectiva especialmente para el trabajador, por cuanto éste no conoce la posición del empleador demandado, sino al momento de la audiencia, lo cual lo coloca en una situación de incomodidad para poder sustentar su defensa, generando desigualdad, puesto que el empleador acude a sabiendas de la pretensión del trabajador.

2. **¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?**

Principalmente se puede identificar un criterio inadecuado en cuanto se establece la posibilidad de contestación escrita por parte del empleador, cuando ya ha iniciado un proceso que por su naturaleza es oral.

3. ¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

La norma legislativa guarda absoluto silencio respecto a que consecuencia se genera por la ausencia de quien presentó la acción en la audiencia preliminar, esto hace que exista un vacío jurídico que también es contrario a la igualdad de las partes que debe caracterizar la sustanciación de todo procedimiento.

4. ¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?

Yo creo que al establecerse las deficiencias a la que he hecho mención en las líneas anteriores, es necesario que se plantee una reforma jurídica al Código del Trabajo, para que se corrijan las mismas y la audiencia preliminar se convierta en una diligencia en que las partes concurran en igualdad de condiciones, y que el proceso laboral oral sea regulado de mejor forma también en procura de que se protejan los derechos de las partes.

COMENTARIO GENERAL:

Como se puede observar el criterio manifestado por cuatro personas entrevistadas es de que el régimen jurídico de la audiencia preliminar que tiene que cumplirse dentro del proceso laboral oral, no es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes; existe el pronunciamiento de un entrevistado, quien señala que el régimen jurídico previsto para la

audiencia preliminar es adecuado y que es plenamente aplicable para la adecuada protección y tutela de los derechos de las partes.

En cuanto tiene que ver con la segunda pregunta planteada, se obtiene el pronunciamiento de cuatro personas entrevistadas, en el sentido de que en las normas contempladas en el Código del Trabajo, para regular la audiencia preliminar, si existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas, respecto a la forma en que se debe desarrollar esta diligencia; por otro lado se obtiene el criterio de un encuestado que señala que no existen vacíos ni imprecisiones jurídicas y que la normativa existente es adecuada para regular el desarrollo y la sustanciación de la audiencia preliminar.

Todas las personas entrevistadas, al responder la tercera pregunta que se les planteó aceptan que en el Código del Trabajo vigente, no se regula de manera adecuada los efectos jurídicos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral.

Finalmente las personas entrevistadas, en su totalidad aceptan la necesidad de que se reforme el Código del Trabajo, en cuanto tiene que ver con la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral, esto con el propósito de que se pueda proteger de mejor forma los derechos de las partes que intervienen en el proceso laboral oral.

Es decir la información que se ha recopilado en este trabajo sirve para corroborar que existe la problemática jurídica investigada, y que la misma

debe ser asumida a través del planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, que contribuya a garantizar efectivamente los derechos de las personas que intervienen en la relación jurídica laboral.

7. DISCUSIÓN.

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS.

Los objetivos que se plantearon con la finalidad de verificarlos de acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso investigativo, señalan lo siguiente:

OBJETIVO GENERAL:

- ***Estudiar desde el punto de vista crítico la regulación de la audiencia preliminar en el proceso oral laboral, en la legislación ecuatoriana y los criterios doctrinarios existentes al respecto.***

Este objetivo general se cumple en la presente investigación por cuanto en la parte teórica se han abordado todos los aspectos conceptuales, doctrinarios y jurídicos que tienen relación con la sustanciación del proceso oral laboral en general, y de manera específica de la audiencia preliminar, haciendo hincapié siempre en plantear una posición crítica sobre cada uno de estos temas.

De manera especial en el marco jurídico de la investigación se presenta un análisis a los artículos correspondientes del Código del Trabajo que tienen regulación con la sustanciación y desarrollo de la audiencia preliminar, enfocando la forma en que esta diligencia está contemplada dentro del proceso laboral oral ecuatoriano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ***Determinar que en el régimen jurídico de la audiencia preliminar que debe cumplirse dentro del proceso laboral oral, existen algunos vacíos jurídicos que vulneran los derechos de las partes que intervienen en el proceso.***

Este objetivo se verifica por el análisis de orden crítico, que se ha realizado a las normas pertinentes del Código del Trabajo, que tienen ver con el desarrollo de la audiencia preliminar, que debe desarrollarse dentro del proceso laboral, en donde se evidenciaron algunos vacíos jurídicos que a la larga provocan la afectación o vulneración de los derechos de las partes que intervienen en la sustanciación del proceso.

También sirven para corroborar este objetivo específico los datos que se han obtenido en la segunda y tercera pregunta de la encuesta en donde los profesionales del derecho que participaron como encuestados, de manera mayoritaria aceptan que, la normativa que regula la audiencia preliminar dentro del juicio laboral oral, adolece de algunos vacíos e inconvenientes que ponen en riesgo los derechos de las partes que intervienen en el proceso laboral.

Asimismo, en la primera y segunda pregunta de la entrevista, las respuestas obtenidas por parte de quienes participaron en ella, sirven para concluir que su criterio es el de que se vulneran los derechos de las partes debido a que

existen imprecisiones y vacíos jurídicos en la norma que regula la audiencia preliminar que debe cumplirse dentro del proceso laboral oral; y también en lo que tiene que ver con la forma de sustanciación de esta diligencia, de suma importancia dentro del desarrollo del mencionado proceso.

- ***Plantear una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral.***

Este objetivo se verifica positivamente por cuanto en el trabajo se ha logrado demostrar que existen vacíos e imprecisiones jurídicas en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral; además porque al responder la quinta pregunta de la encuesta, y la cuarta pregunta de la entrevista, se observa el criterio mayoritario de las personas encuestadas y entrevistadas en el sentido de que es conveniente realizar el planteamiento de la reforma sugerida al Código del Trabajo con la finalidad de que se regule de mejor manera la forma en que se debe sustanciar esta audiencia y también los efectos que ocasiona el hecho de que no comparezca a la misma la persona que presenta la acción o la demanda laboral correspondiente. Por los elementos que se han expuesto se confirma que existe el problema jurídico estudiado, y además que es necesario plantear una solución legal al mismo, la cual consiste en la propuesta que será formulada en la parte final del estudio.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

La hipótesis que se ha planteado con la finalidad de ser contrastada de acuerdo con los resultados obtenidos en este trabajo, menciona lo siguiente:

El régimen jurídico previsto en el Código del Trabajo vigente respecto a la audiencia preliminar contiene algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia y a los efectos que produce la inasistencia del actor o accionante, por lo que es necesario realizar las reformas pertinentes al mencionado Código a objeto de proteger de manera eficiente los derechos de las partes procesales.

La hipótesis antes planteada se verifica de acuerdo con el estudio pertinente de las normas del Código del Trabajo que tienen relación con la audiencia preliminar, en donde se estableció que este régimen contiene algunos vacíos e imprecisiones, respecto a la sustanciación de esta diligencia y a los efectos que produce la inasistencia del actor o accionante.

La situación anterior, es confirmada por el criterio mayoritario expuesto por las personas que participaron en la encuesta y en la entrevista, quienes señalan al responder las preguntas pertinentes, que en efecto se identifican los vacíos e insuficiencias antes mencionadas en la parte normativa del Código del Trabajo, que tiene relación con la audiencia preliminar.

De igual forma la mayoría de las personas investigadas consideran que existe la necesidad de que se realicen reformas al Código del Trabajo, con el propósito de regular de mejor forma la audiencia preliminar, y proteger de mejor manera los derechos de las partes que interviene en el proceso laboral oral, por lo que en este trabajo, en su parte final se presenta la correspondiente propuesta en ese sentido.

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA.

Con la finalidad de fundamentar la propuesta jurídica de reforma en relación con la regulación de la audiencia preliminar en el Código del Trabajo, se exponen los siguientes argumentos.

De acuerdo con el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, al seguridad jurídica como derecho de protección de las personas, está basada en la existencia de normas legales previas, claras y precisas que puedan ser aplicadas por los jueces y tribunales competentes con la finalidad de tutelar de manera eficiente los derechos puestos a consideración de estos órganos administradores de justicia.

La seguridad jurídica no se cumple adecuadamente respecto de la regulación jurídica de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral ecuatoriano, porque existen en la regulación de esta diligencia, dentro del Código del Trabajo, algunas falencias de orden conceptual y formal que

afectan la protección eficiente para los derechos de quienes se constituyen en sujetos o partes, dentro de este proceso.

En primer lugar, se identifica dentro de la redacción del artículo 576 del Código del Trabajo, una contradicción que impone a la mencionada norma visos de inconstitucionalidad, los cuales radican en lo siguiente. De acuerdo con el precepto legal que se señaló anteriormente, si no se logra la conciliación dentro de la audiencia preliminar, el demandado debe contestar la demanda, esto pone en condiciones de desigualdad al trabajador frente a su empleador, pues éste antes de la iniciación de la audiencia preliminar, conoce ya las pretensiones del trabajador; en cambio el trabajador en condición de accionante, desconoce la posición del empleador demandado, puesto que recién tendrá acceso a la misma luego de la contestación a la demanda. Por lo tanto la ley obliga al trabajador a actuar dentro de la audiencia preliminar, en condiciones de desigualdad respecto al empleador demandado, quedando absolutamente desprotegido, frente al desconocimiento de la postura de su contendor en el proceso.

Además en el mismo artículo anteriormente mencionado, se establece la posibilidad de que el demandado presente su contestación de forma escrita, esta norma es absolutamente contradictoria con la oralidad instituida en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, como principio de obligatorio cumplimiento en el procedimiento oral laboral.

Otro problema que se evidencia en el Código del Trabajo ecuatoriano, es que no se señala el efecto de la inasistencia del accionante o actor, a la

audiencia preliminar; la concurrencia de las partes procesales debe ser obligatoria, y la no comparecencia del accionante debe ser considerada como desistimiento, ordenándose el correspondiente archivo del proceso, esto con la finalidad de evitar que se interpongan acciones sin fundamento que tengan como absoluto propósito afectar los intereses del demandado.

Las situaciones anteriores son confirmadas en el análisis de las normas pertinentes del Código del Trabajo, y además son aceptadas como vacíos e imprecisiones jurídicas que afectan al régimen jurídico de la audiencia preliminar contemplado en el mencionado Código, por parte de las personas que intervinieron en el trabajo en calidad de encuestados y entrevistados.

Además en el estudio de la legislación comparada, para lo cual se recurrió a revisar la normativa laboral vigente en Venezuela y Colombia, se estableció con claridad que en los dos casos se garantiza de mejor forma la oralidad dentro del desarrollo de la audiencia preliminar, y que se señala de manera clara cuales son los efectos de la no comparecencia del actor en el proceso, situación que sin duda alguna favorece la existencia de una mayor seguridad jurídica para los derechos de las partes que intervienen en la sustanciación del proceso oral laboral.

Por todos los elementos expuestos, se confirma la existencia de un problema jurídico, en el Código del Trabajo, que justifica el planteamiento de una reforma la cual será formulada, con un criterio propositivo en la parte final del trabajo investigativo que se está desarrollando.

8. CONCLUSIONES.

Las conclusiones a las que se llega en este trabajo de investigación, son las siguientes:

- En la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano no se cumple de forma efectiva con el principio de oralidad que está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, puesto que aún existe la incorporación de algunos actos, como la contestación a la demanda que se hace de forma escrita.

- El régimen jurídico previsto en el Código del Trabajo, respecto a la sustanciación de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral, no es coherente con la garantía de una protección efectiva los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

- En la regulación de la audiencia preliminar, que está vigente en el Código del Trabajo, se identifican algunos vacíos e imprecisiones jurídicas, en cuanto tiene que ver a la forma de sustanciación de esta diligencia, las cuales están relacionadas de manera principal con el hecho de que no se respeta normalmente el principio de oralidad.

- En la legislación laboral ecuatoriana, concretamente en el Código del Trabajo, no están regulados de manera correcta, los efectos que

provoca la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral.

- De acuerdo con la mayoría de la población investigada es necesario realizar el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo ecuatoriano, con el propósito de regular de mejor manera la audiencia preliminar que se desarrolla en el proceso laboral para de esta manera proteger de mejor forma los derechos de las partes.

9. RECOMENDACIONES.

Es necesario plantear las siguientes recomendaciones o sugerencias, respecto al problema jurídico que se investiga.

- A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, con la finalidad de que se proceda a la revisión del Código del Trabajo, de modo que su normativa y de manera especial aquella que regula la audiencia preliminar, sea adecuada para una protección eficiente de los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

- A los Jueces Provinciales del Trabajo, con la finalidad de que en el desarrollo del proceso laboral oral pongan en práctica los principios constitucionales que deben aplicarse en la sustanciación de los procesos en las diferentes materias, de esta forma se estará garantizando la celeridad y eficiencia en la administración de justicia.

- A los abogados en libre ejercicio, para que permanentemente se capaciten en la oralidad, pues este principio es de trascendental importancia en la administración de justicia ecuatoriana actual, ya que permite desarrollar de mejor manera la dinámica procesal en procura de resolver de manera rápida y eficiente los litigios en los que se involucran las partes de la relación laboral.

- A la Universidad Nacional de Loja, y en especial a las autoridades de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la

Universidad Nacional de Loja, en el sentido de que en el trabamiento del Módulo correspondiente a Derecho Laboral, se incluya la práctica de la oralidad como una forma de ir incorporando a los nuevos profesionales, en el conocimiento y aplicación de los nuevos principios en los que está inspirada actualmente la administración de justicia ecuatoriana.

- A las personas que concurren ante los órganos de la administración de justicia en materia laboral, para que continúen la acción y se presenten a las diligencias que se desarrollan dentro del proceso laboral oral, pues es injusta e ilegal la actuación de quienes plantean acciones sin tener la posibilidad de sustentarlas posteriormente, ya que con ello se afecta la eficiencia de la administración de justicia.

9.1. PROPUESTA JURÍDICA.

LA ASAMBLEA NACIONAL

DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

QUE, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 82 garantiza el derecho a la seguridad jurídica, como un derecho de protección a todas las personas;

QUE, de acuerdo con el numeral 6 del artículo 168 de la Constitución de la República del Ecuador, la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral con los principios de concentración, contradicción y dispositivo;

QUE, el artículo 575 del Código del Trabajo, establece que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral;

QUE, la oralidad no está siendo aplicada adecuadamente en el proceso laboral ecuatoriano;

QUE, el Código del Trabajo no regula adecuadamente la forma de sustanciación de la audiencia preliminar;

QUE, en la regulación jurídica de la audiencia preliminar, que está prevista en el Código del Trabajo, no se señala con claridad los efectos jurídicos provenientes de la ausencia del accionante o demandante, en esta diligencia;

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador, resuelve expedir la siguiente:

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 1.- Sustitúyase la parte final del inciso primero del artículo 576, que dice: "Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita"; por la siguiente:

"Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda en forma oral".

Art. 2.- Sustitúyase en el artículo 577 del Código del Trabajo, la frase que dice: "Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia"; por la siguiente:

"La parte que solicite la práctica de estas pruebas debe fundamentar su pedido en forma verbal ante la Jueza o Juez, en la misma audiencia".

Art. 3.- Inclúyase luego del artículo 579, el siguiente artículo innumerado:

“Art. … .- Efecto de la inasistencia del accionante.- Si no asiste el actor a la audiencia preliminar, su no comparecencia se considerará como desistimiento de sus pretensiones, por lo que la Jueza o el Juez, ordenarán el archivo del proceso.

Lo anterior se aplicará en todos los procesos en los que el actor, no presente escusa legal basada en caso fortuito o fuerza mayor, sobre su no comparecencia.

Si el actor presenta la excusa legal a que se refiere el inciso anterior, la Juez o Juez, está obligado ordenar el diferimiento señalando nuevo día y hora para que tenga lugar la audiencia preliminar”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA: Todas las normas que en su contenido se opongan a la presente quedan derogadas.

DISPOSICIÓN FINAL: Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, a los veinte días del mes de enero, del año 2013, en la ciudad de San Francisco, Distrito Metropolitano de Quito.

f). Presidente **f). Secretario**

10. BIBLIOGRAFÍA.

- ARREDONDO DEL RÍO, José Mauricio, Oralidad Herramienta del Procesamiento Laboral, y de la Seguridad Social en Colombia, Editorial Universidad Central de Colombia, Bogotá-Colombia, 2004.

- BUSTAMANTE FUENTES, Colón Silvino, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.

- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 27ª Edición Revisada, actualizada y ampliada, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, Introducción al Derecho Procesal del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Orión, Guatemala, 2004.

- CHIOVENDA, Giussepe, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Casa Editorial Bosch, Madrid-Esaña, 2002.

- CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.

- CUEVA CARRIÓN, Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Editorial Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009.

- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Tomo Apéndice 8, Editorial Bibliográfica Omeba, México, D.F., 2007.

- ERRÁEZ SÁENZ, Juana, Manual de Derecho Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 1999.

- ESCOBAR, Arturo, El Proceso Laboral Oral, Editorial La Nación, Caracas-Venezuela, 2004.

- GUASP, Jaime, Introducción al Derecho Laboral, Editorial Astrea, Buenos Aires-Argentina, 2004.

- http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259

- http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B_Convencion_Americana_sobre_ Derechos_Humanos.htm

- http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/

- http://www.un.org/es/documents/udhr/

- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editorial Publicaciones Legales de la Nación, S.A., México D.F., 2009.

- LEY ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO DE VENEZUELA, http://www.tsj.gov.ve/legislacion/ley organica_procesal_trabajo.htm

- LLIVE CARRILLO, Belen Maribel, El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral, Editorial Universidad Andina Simón Bolívar, Quito-Ecuador, 2006.

- MARÍN MOSCÁN, Francisco Javier, El Proceso Oral Laboral en Venezuela, Revista Internauta de Práctica Jurídica, 2003.

- MASCAREÑAS, Carlos, Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo VII, Editor Francisco Seix, Barcelona-España, 2005.

- OLEA, Alonso, Manual de Derecho Procesal Laboral, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, 2008.

- PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Primera Edición, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.

- PÁEZ Andrés, Exposición: EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO EN EL ECUADOR", en el Seminario Internacional "El Sistema Oral de Juicios Laborales y la experiencia de su aplicación en la Región", http://es.scribd.com/doc/33665163/El-Sistema-Oral-de-Juicios-Laborales

- RAMÍREZ, José César, Manual de Derecho Laboral, Editorial Oxford S.A., México D.F., 2008.

- RAMÍREZ BASTIDAS, Yesid, El Juicio Oral en Colombia, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá-Colombia, 2001.

11. ANEXOS.

ANEXO N° 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

"EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN"

PROYECTO DE TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

Omar Marcelo García Sosa

Loja – Ecuador
2012

1. TEMA:

“EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA PRELIMINAR”

2. PROBLEMÁTICA:

En el Código del Trabajo ecuatoriano vigente, se encuentra regulado el procedimiento oral, para sustanciar legalmente las controversias entre el empleador y el trabajador, el cual contempla como una de sus diligencias la audiencia preliminar, en cuyo régimen jurídico se evidencian algunos inconvenientes como por ejemplo el relacionado con el precepto contenido en la parte final del inciso primero del artículo 576 en donde se determina que en dicha audiencia el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita sin perjuicio de su exposición oral.

Este error de orden conceptual, entraña una contradicción con el procedimiento oral laboral, el cual como su nombre lo indica deberá sustanciarse oralmente y no por escrito, por lo que la contestación de la demanda debería hacerse de forma oral únicamente.

De igual forma el artículo 576 dispone que de no lograrse la conciliación en la audiencia preliminar, el demandado debe contestar la demanda, este precepto es inconstitucional ya que coloca en situación de desventaja al trabajador frente al empleador, por cuanto éste antes de concurrir a la audiencia preliminar ya tiene conocimiento de las pretensiones del trabajador expuestas en su demanda; mientras que el trabajador sólo conoce la posición del demandado luego de la contestación de la demanda, entonces no hay igualdad de condiciones ni de tratamiento respecto a los sujetos que intervienen en el proceso laboral, en la sustanciación de la audiencia preliminar.

Además el artículo 580 del Código del Trabajo determina que si el demandado en el juicio laboral no asiste a la audiencia preliminar, esta inasistencia se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía; sin embargo la norma en cuestión no dispone absolutamente respecto a la inasistencia del accionante y al efecto que esto tendría en el proceso, situación que se constituye en un vacío legal, que atenta contra el derecho a la igualdad ante la ley, y que da lugar a que se puedan presentar acciones sin fundamento legal alguno; por lo tanto la inasistencia del actor o accionante debe considerarse como desistimiento de sus pretensiones y debe ser causa para que se archive el proceso, esto a objeto de no entorpecer la administración de justicia en materia laboral por el represamiento de causas ocasionado por la presentación de demandas sin fundamento.

3. JUSTIFICACIÓN

La realización de este trabajo tiene diferentes motivos que la justifican entre ellos es conveniente precisar de manera principal los siguientes:

EN LO SOCIAL: Se justifica el desarrollo de la investigación propuesta porque su temática se relaciona con el trabajo que es un derecho y un deber social, de mucha incidencia en la sociedad ecuatoriana, ya que su ejecución permite la supervivencia de los trabajadores y la obtención de los objetivos propuestos por parte de los empleadores.

EN LO JURÍDICO: Es trascendental ejecutar la investigación propuesta ya que en su desarrollo se abordará de manera específica el estudio de las normas que en relación con el tema estudiado se encuentran previstas en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo. Además a través de la realización del trabajo se logrará obtener los fundamentos necesarios que permitan corregir los vacíos existentes en la regulación jurídica de la audiencia preliminar del juicio oral de trabajo, de manera que los derechos de las partes que intervienen en la relación jurídica, es decir del trabajador y del empleador sean tutelados eficientemente.

EN LO ACADÉMICO: Se justifica realizar el trabajo investigativo que se ha planteado porque la problemática del mismo está relacionada con uno de los

objetos de transformación que se abordan dentro del pensum de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, además de ello cumpliendo las disposiciones reglamentarias pertinentes se asignarán a los docentes para que dirijan y coordinen el proceso de ejecución del trabajo.

En este ámbito es un justificativo importante el hecho de que el trabajo que se desarrolla constituye un requisito indispensable para obtener el Título de Abogado que es la meta personal y profesional que persigo.

Se debe puntualizar que la ejecución del trabajo es plenamente factible ya que existe el suficiente material bibliográfico para sustentar la parte teórica del proceso investigativo y además existen los recursos económicos necesarios para financiar todos los gastos que deban realizarse hasta la terminación de la investigación propuesta.

Es preciso indicar que el trabajo propuesto es actual y original, pues la sustanciación del juicio oral del trabajo, es un tema ubicado dentro del derecho procesal laboral de reciente inclusión en la legislación ecuatoriana y además de ello he indagado personalmente acerca de la existencia de un problema jurídico sin que se haya recurrido para ello a otros trabajos de este tipo, lo que confirma la originalidad de la investigación planteada, ya que la problemática objeto de estudio no ha sido abordada aún.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL:

- Estudiar desde el punto de vista crítico la regulación de la audiencia preliminar en el proceso oral laboral, en la legislación ecuatoriana y los criterios doctrinarios existentes al respecto.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar que en el régimen jurídico de la audiencia preliminar que debe cumplirse dentro del proceso laboral oral, existen algunos vacíos jurídicos que vulneran los derechos de las partes que intervienen en el proceso.

- Plantear una propuesta de reforma legal al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral.

5. HIPÓTESIS

El régimen jurídico previsto en el Código del Trabajo vigente respecto a la audiencia preliminar contiene algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia y a los efectos que produce la inasistencia del actor o accionante, por lo que es necesario realizar las reformas pertinentes al mencionado Código a objeto de proteger de manera eficiente los derechos de las partes procesales.

6. MARCO TEÓRICO

En la actualidad se encuentra en vigencia dentro de la práctica procesal laboral ecuatoriana, el procedimiento oral, como forma de sustanciar las controversias entre las partes que intervienen en la relación laboral, es decir entre el empleado y el trabajador.

Dentro del procedimiento laboral oral, tiene lugar inicialmente luego de haberse presentado la demanda, la audiencia preliminar, sobre la cual el Código del Trabajo en su artículo 576, en la parte pertinente a este marco teórico dispone:

“Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el

juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita”[46].

En este precepto jurídico se evidencia una problemática que tiene que ver con el hecho de que se genera una desigualdad entre el trabajador y el empleador, por cuanto éste conoce ya la pretensión del actor y concurre con elementos de juicio suficientes para poder contestar la demanda incoada en su contra; mientras que el trabajador desconoce los argumentos que presentará el empleador demandado y recién podrá tener acceso a los mismos luego de la contestación a la demanda que tendrá lugar luego de concluir la audiencia preliminar, por lo tanto no existe igualdad de condiciones.

La falencia determinada, se confirma por el criterio del Dr. Luis Cueva Carrión, quien de forma textual manifiesta lo siguiente:

---

[46] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 75.

“Si la conciliación no se produce, el demandado, debe contestar la demanda, así lo dispone el inciso primero del art. 576 del Código del Trabajo.

Esta norma es inconstitucional e ilegal porque pone en desigualdad de condiciones al trabajador frente a su empleador. Éste, antes de la iniciación de la audiencia preliminar, ya conoce las pretensiones del trabajador, en cambio el accionante desconoce la posición del demandado, recién tiene acceso a ella luego de la contestación a la demanda. Como se puede observar la Ley obliga al trabajador a que asista a la audiencia preliminar para entablar un diálogo conciliatorio pero, no en igualdad con el demandado; en este caso, la Ley está actuando al revés: en lugar de proteger al trabajador lo obliga a intervenir en una diligencia absolutamente desprotegido del conocimiento de la postura de su contendor en el proceso”[47].

El comentario del autor es importante, y demuestra como la ley permite un privilegio en favor del empleador al permitirle actuar sobre seguro en la audiencia preliminar, en la que no tiene participación el trabajador puesto que ni siquiera conoce cuál será la reacción del demandado. Comparto el criterio de que es inconstitucional dicha norma ya que se estaría contrariando el principio de igualdad ante la Ley que se encuentra consagrado expresamente en la Constitución de la República del Ecuador.

[47] CUEVA CARRIÓN Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 179.

En el mismo inciso citado se evidencia otra falencia jurídica cuando determina que sin perjuicio de la exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación de forma escrita, situación que no sería procedente por cuanto el juicio laboral es de carácter eminentemente oral, por lo que la contestación a la demanda debe cumplir con esta característica, de lo contrario se pierde la esencia de la oralidad incorporada como principio del proceso laboral en el Código del Trabajo vigente.

Otro inconveniente que he detectado en la regulación de la audiencia preliminar dentro del proceso laboral oral, es la establecida en el artículo siguiente:

"Art. 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar"[48].

[48] CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012, pág. 76.

El precepto legal anterior permite establece con claridad que la inasistencia del demandado a la audiencia preliminar tiene tres efectos puntuales que son: la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda; que el proceso continuará en rebeldía del demandado; y que se le condenará al pago de las costas judiciales.

Pero, la norma anterior sólo hace referencia a los efectos de la inasistencia del demandado, más no menciona nada cuando quien no asista a la audiencia preliminar sea el actor o accionante.

Respecto al tema es preciso citar el pronunciamiento que hace Andrez Páez cuando escribe:

"Mientras que la inasistencia del actor no debe ser considerada como desistimiento de la demanda, puesto que la ley no le otorga expresamente dicho efecto aunque estimo que así debería hacerlo para disuadir a que no se presenten demandas de manera fraudulenta o con evidente mala intención"[49].

A criterio del autor citado la inasistencia de quien propone la demanda laboral a la audiencia preliminar debe considerarse como desistimiento, esto con la finalidad de evitar que se presenten demandas de forma fraudulenta y con evidente mala intención.

[49] PÁEZ Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009, pág. 96.

En un sentido similar se pronuncia el doctor Luis Cueva Carrión, cuando puntualiza:

"¿Cuál es el efecto de la inasistencia del accionante a la audiencia preliminar?. Según nuestro derecho positivo vigente, ninguno.

Este es un vacío que acusa la Ley; consideramos que se debe prescribir que las partes deben concurrir, obligatoriamente, a la audiencia preliminar en forma personal y acompañadas de sus respectivos abogados: si el accionante no compareciere se considerará que ha desistido de sus pretensiones y se archivará el proceso.

Esta es una consecuencia grave pero muy necesaria a fin de poner orden en la actividad judicial y evitar la pérdida de tiempo del juez, de los empleados y del demandado. El desistimiento implica el fin del proceso y la imposibilidad de ser planteado de nuevo; por lo tanto, se pierde el derecho. En este caso, se trataría de un modo unilateral de conclusión del proceso"[50].

Por lo dicho es necesario entonces otorgar algún efecto jurídico a la inasistencia del actor a la audiencia preliminar esto a efecto de que haya un criterio de igualdad y equidad respecto a la inasistencia del demandado, y que además se eviten problemas como el represamiento de causas, como resultado de la tramitación de demandas que no llegan a concretarse porque las personas que las proponen no se presentan a la audiencia preliminar, el

[50] CUEVA CARRIÓN Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009, pág. 188.

efecto considero también, que debe ser el declarar el desistimiento de la demanda.

Los elementos descritos hasta ahora confirma la existencia de algunos vacíos de orden legal y de imprecisiones jurídicas en el régimen que regula la audiencia preliminar los cuales deben ser corregidos y enmendados a través del planteamiento de una propuesta de reforma jurídica al Código del Trabajo que será el resultado final de la investigación propuesta.

7. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación estaré auxiliado por el método científico, el cual me permitirá a partir de la formulación de objetivos e hipótesis realizada anteriormente proceder a la estructuración de un trabajo científico lo suficientemente argumentado, y basado en datos objetivos obtenidos de la realidad de la investigación.

El procedimiento inductivo deductivo del método científico me permitirá obtener la información suficiente acerca de los aspectos particulares de la temática para a partir de ellos enfocar en forma global el problema de estudio y determinar los principales rasgos donde se evidencia la influencia del mismo en la sociedad ecuatoriana.

A través de los procedimientos de análisis y síntesis me será posible comprender el criterio de los principales tratadistas cuyas opiniones sean tomadas en cuenta para argumentar la parte teórica de la investigación, y a la vez sintetizar mis comentarios y opiniones personales sobre los mismos.

Estos procedimientos serán utilizados también para concretar e interpretar las opiniones de los encuestados y entrevistados.

Emplearé la técnica del fichaje para recoger a través de citas bibliográficas recoger las opiniones y conceptos dados por otros autores en relación con cada uno de los temas de la parte teórica.

Como técnicas de investigación para el trabajo de campo emplearé la encuesta la cual será aplicada a un número de treinta personas, profesionales del derecho que me sabrán dar su opinión al respecto.

En cuanto a las entrevistas las realizaré en un número de cinco y estarán dirigidas a Jueces de Trabajo, Delegados Provinciales del Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectores de Trabajo y Abogados en libre ejercicio, que por sus experiencias tengan conocimiento sobre la problemática en mención.

Luego de todos los pasos metodológicos procederé a la elaboración del informe, que en sus aspectos formales y estructurales se sujetará a los lineamientos establecidos en la Carrera de Derecho de la Modalidad de

Estudios a Distancia, y en el Reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, específicamente por su artículo 151, que determina que el trabajo debe contener lo siguiente: Título, Resumen en castellano y traducido al inglés, Introducción, Revisión de Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía, además por la naturaleza propositiva de este estudio constará también la Propuesta de Reforma Legal, que consistirá básicamente en el planteamiento de una reforma al Código del Trabajo, en lo referente a la regulación de la audiencia preliminar.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	2012		2013			
	NOVIE	DICIEM	ENERO	FEBRER	MARZO	ABRIL
Selección y definición del problema objeto de estudio	1 al 15					
Problematización	16 al 31					
Elaboración y aprobación del proyecto de investigación		1 al 28				
Investigación bibliográfica			1 al 31			
Investigación empírica				1 al 15		
Organización de la información y confrontación de resultados con los objetivos e hipótesis				16 al 30		
Conclusiones, Recomendaciones y propuestas					1 al 15	
Redacción informe final					16 al 31	
Socialización y presentación del informe final (Tesis)						1 al 15
Sustentación y defensa de tesis						16 al 30

9. PRESUPUESTO

9.1. RECURSOS HUMANOS:

- Director de Tesis.
- Investigador.
- Personas entrevistadas y encuestadas.
- Miembros del Tribunal de Grado.

9.2. PRESUPUESTO:

- Bibliografía sobre el tema de investigación	$ 600.00
- Fotocopias	50.00
- Materiales de oficina (papel, lápices, etc.)	150.00
- Equipo de oficina	400.00
- Internet	50.00
- Transporte y movilización	50.00
- Imprevistos	200.00
TOTAL:	$ 1.500.00

SON: Mil quinientos dólares americanos.

9.3. FINANCIAMIENTO:

Los gastos que demande la presente investigación serán financiados con recursos propios del autor.

10. BIBLIOGRAFÍA

- ✓ ACOSTA Diana, Principios y Peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil-Ecuador, 2008.
- ✓ AGUILAR Leonidas, Derecho Laboral, Editorial Jurídica, Quito-Ecuador, 2008.
- ✓ ALOMÍA José, Diccionario de Derecho Laboral y Seguridad Social, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2002.
- ✓ BUSTAMANTE FUENTES, Colón, Manual de Derecho Laboral, Editorial Jurídica del Ecuador, Quito-Ecuador, 2009.
- ✓ CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001.
- ✓ CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- ✓ CUEVA CARRIÓN Luis, El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición Actualizada y Aumentada, Ediciones Cueva Carrión, Quito-Ecuador, 2009.

- ✓ CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2012.
- ✓ CHÁVEZ Nelly, Derecho Laboral Aplicado, Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, Quito-Ecuador 2002.
- ✓ DERECHO LABORAL ECUATORIANO, DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011.
- ✓ LEÓN L., Rodrigo, Derecho de Trabajo, Editorial Jurídica El Forum S.A., Quito-Ecuador, 2005.
- ✓ OCHOA ANDRADE, Guillermo, Compendio Práctico del Contrato Individual de Trabajo en el Ecuador, Cuenca-Ecuador, 2002.
- ✓ PÁEZ Andrés, El Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo, Manual Práctico, Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2009.

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDA DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

ENCUESTA

Señor Abogado:

Con la finalidad de culminar mi proceso de formación profesional, estoy desarrollando la tesis de grado titulada: "EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA PRELIMINAR", por lo que comedidamente concurro a usted para pedirle que se sirva responder las preguntas siguientes, la información que me proporcione es de mucha importancia para los fines investigativos que persigo, por lo que anticipadamente agradezco su colaboración.

C U E S T I O N A R I O:

1. ¿Cree usted que en la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano, se cumple de forma efectiva con la oralidad consagrada en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo?

   SI ☐ NO ☐

   ¿Por qué?: ……
   ……
   ……

2. ¿Considera usted que en el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes que intervienen en el proceso?

   SI ☐ NO ☐

   ¿Por qué?: ……
   ……
   ……

3. ¿Cree usted, que en la regulación de la audiencia preliminar, prevista en el Código del Trabajo, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?

   SI ☐ NO ☐

   ¿Por qué?: ……
   ……
   ……

4. ¿De acuerdo a su criterio, se regula adecuadamente en el Código del Trabajo, lo concerniente a los efectos que ocasiona la inasistencia del

actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?

SI ☐ NO ☐

¿Por qué?: ……
……
……

5. ¿Se debe plantear una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos delas partes.?

SI ☐ NO ☐

¿Por qué?: ……
……
……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDA DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

ENTREVISTA

Señor Abogado:

Con la finalidad de culminar mi proceso de formación profesional, estoy desarrollando la tesis de grado titulada: "EL PROCEDIMIENTO ORAL EN MATERIA LABORAL Y LOS INCONVENIENTES QUE EXISTEN EN LAS NORMAS JURÍDICAS QUE REGULAN LA AUDIENCIA PRELIMINAR", por lo que comedidamente concurro a usted para pedirle que se sirva responder las preguntas siguientes, la información que me proporcione es de mucha importancia para los fines investigativos que persigo, por lo que anticipadamente agradezco su colaboración.

C U E S T I O N A R I O:

1. ¿Conforme a su criterio, el régimen jurídico de la audiencia preliminar que se debe cumplir en el proceso laboral oral, es coherente con la protección efectiva de los derechos de las partes?
   ……
   ……
   ……
2. ¿Considera usted que en las normas previstas en el Código del Trabajo, para la regulación de la audiencia preliminar, existen algunos vacíos e imprecisiones jurídicas respecto a la forma de sustanciación de esta diligencia?
   ……
   ……
   ……
3. ¿En el Código del Trabajo, se regula adecuadamente los efectos que ocasiona la inasistencia del actor o accionante a la audiencia preliminar, en el proceso laboral oral?
   ……
   ……
   ……
4. ¿Sería conveniente que se plantee una reforma al Código del Trabajo en cuanto a la regulación de la audiencia preliminar en el proceso laboral oral, con la finalidad de proteger de mejor forma los derechos de las partes?
   ……
   ……
   ……

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ÍNDICE.

Portada ……. I
Certificación ……. II
Declaración de Autoría ……... III
Agradecimiento …… IV
Dedicatoria ……... V

TABLA DE CONTENIDOS …… VI

1. TÍTULO ……. 1

2. RESUMEN …… 2

ABSTRACT ……. 4

3. INTRODUCCIÓN …… 6

4. REVISIÓN DE LITERATURA ……... 10

4.1. MARCO CONCEPTUAL …… 10

4.1.1. El Empleador …… 10

4.1.2. El Trabajador ……... 14

4.1.3. El Contrato de Trabajo ……... 18

4.1.4. El Proceso Laboral …….. 20

4.2. MARCO DOCTRINARIO ……... 24

4.2.1. El Proceso Laboral Oral ……. 24

4.2.2. La Naturaleza Especial del Derecho Procesal Laboral ……. 27

4.2.3. Historia del Proceso Laboral Oral en el Ecuador ……... 33

4.3. MARCO JURÍDICO ……. 39

4.3.1. Diferencias entre Proceso Laboral Escrito y Proceso Laboral Oral …… 39

4.3.2. Principios Procesales del Proceso Laboral Oral ……... 42

4.3.3. La Audiencia Preliminar en el Proceso Laboral Oral ……. 61

4.3.4. En la Constitución de la República del Ecuador ……. 62

4.3.5. En Instrumentos Jurídicos Internacionales ……... 65

4.3.6. En el Código del Trabajo …….. 67

4.3.7. En el Código Orgánico de la Función Judicial ……... 71

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA …… 73

4.4.1. Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela ……. 73

4.4.2. Código Procesal del Trabajo de Colombia …….. 76

5. MATERIALES Y MÉTODOS …… 79

5.1. MATERIALES …….. 79

5.2. MÉTODOS …… 79

5.3. TÉCNICAS ……... 81

5.4. PROCEDIMIENTOS ……... 82

6. RESULTADOS …… 83

6.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA …… 83

6.2. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA …… 94

7. DISCUSIÓN ……. 104

7.1. VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS …… 104

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS …… 107

7.3. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA …… 108

8. CONCLUSIONES …… 111

9. RECOMENDACIONES …….. 113

9.1. PROPUESTA JURÍDICA ……... 115

10. BIBLIOGRAFÍA ……... 118

11. ANEXOS …….. 121

ÍNDICE ……. 143