

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**  
**COLEGIO DE JURISPRUDENCIA**

**EL NUEVO JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

**BELEN MARIBEL LLIVE CARRILLO**

**Tesis de Grado presentada como requisito para la obtención del Título de Abogado**

**Quito**  
**Mayo de 2006**

© Derechos de autor  
Belén Maribel Llive Carrillo  
2006

## DEDICATORIA

Dedico esta tesina a Dios porque siendo un ser indivisible siempre me brindo fortaleza, consuelo e inspiración en la realización de este trabajo, lo dedico también a mi mami porque siempre ha sido aquella persona que me ha brindado apoyo moral, cariño, amor, y consuelo durante toda mi vida. Para ti mami, el fruto intelectual de seis años de constancia y perseverancia durante mi vida universitaria.

## AGRADECIMIENTOS.

A mi hermosa mami porque a pesar de todas las situaciones difíciles en la realización de esta tesina siempre estuvo a mi lado guiando, brindándome fuerza moral y espiritual siendo de esta manera mi principal punto de apoyo. Sin ti mamita este trabajo no habría sido posible, gracias por creer siempre en mi.

A mi padre por ser aquella persona que siempre me motivo y empujó para realizar todos mis objetivos. Además, por su constante trabajo que me permitió realizarme como profesional en una de las mejores universidades del país.

A mis tres lindas hermanas menores, Verito, Roxy, y Estefy, sus oportunas palabras de aliento fueron las que me ayudaron a seguir adelante en esta difícil y ardua carrera.

A mi Director de Tesis Dr. Jorge Vásquez, por el tiempo que dedico a la revisión de ésta tesina, por su guía, paciencia y experiencia que ayudaron a disipar la menor duda, y hacer posible de ésta manera un magnífico trabajo.

A mi amado novio Fabián por su infinita ayuda moral e intelectual que me brindo durante la realización de ésta tesina, siendo de esta manera uno de los pilares fundamentales para la inspiración y realización de este trabajo.

## RESUMEN

Antes de la Reformatoria al Código de Trabajo (2003-13), publicada en el Registro oficial No. 146, el 13 de Agosto del mismo año, la administración de justicia ecuatoriana tramitaba toda controversia laboral mediante juicio verbal sumario. Esta norma procesal seguía la tradición escrita de los procesos españoles, en el cual se determinaba que los juicios laborales debían tramitarse por la vía verbal sumaria, siguiendo los pasos determinados para los procesos civiles. Sin embargo la administración de justicia en los juicios verbal sumarios (escritos) ocasionaron frecuentes deserciones, desconfianza y perjuicios para los trabajadores, puesto que al no contar con recursos necesarios o tiempo para continuar en los juicios los abandonaban, evidenciando de esta manera la ineficacia del sistema de administración de justicia ecuatoriana al dejarlos en total indefensión.

El Ecuador hasta mediados del año 2003 venía utilizando el sistema escrito como único medio útil para resolver los procesos judiciales, sin embargo luego de palpar una justicia insipiente, se vio la necesidad de cambiar y reformar la administración de justicia, en cuanto al sistema oral, con el fin de que nuestros procesos se agilicen y se actualicen. Es así que el 5 de Agosto se del 2003 se promulgo la Ley No. 2003-13 publicada en el Registro Oficial 1ro.146 de 13 de agosto del mismo año, en la que se establece el juicio oral como nueva forma de sustanciar los procesos laborales. Este sistema que entro en vigencia el mes de julio del 2004 ha permitido que se excluyan pruebas dilatorias, argucias y testimonios falsos, existentes en el antiguo juicio verbal sumario. Pues a través del sistema oral, la administración de justicia se ha tornado más ágil. Además el juez tiene directa incidencia en las diligencias, actos procesales, y sobre todo al momento de dictar sentencia, A través de la oralidad el sistema de administración de justicia se ha visto beneficiado, pues, este sistema facilita el ejercer de mejor manera el derecho a la legitima defensa, permite a las partes expresarse de mejor manera y más directamente ante el juez, además posibilita a los litigantes y al juez escuchar la versión respecto del tema en discusión.

**TABLA DE CONTENIDOS**  
**EL NUEVO JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

<b>Introducción</b>	Pág. 1
<b>Capítulo I</b>	
I.1. La Administración de Justicia Laboral en el Ecuador	Pág. 3
I.1.A. Breve Reseña Histórica de las Primeras Leyes Laborales en el Ecuador	Pág. 3
I.1.A.1. De la herencia de la Colonia a la Revolución de 1895	Pág. 3
I.1.A.2. Primeras Leyes Laborales y el Código del Trabajo	Pág. 5
I.1.B. Origen de la Administración de Justicia en Materia Laboral en el Ecuador	Pág.13
I.1.C. Constituciones que Establecieron Principios Laborales y Reformas al Código de Trabajo desde su Creación	Pág.19
I.1.D. Principales Reformas al Código de Trabajo	Pág.23
I.1.E. Antecedente y Fundamento de la Oralidad en el Ecuador	Pág.24
<b>Capítulo II</b>	
II.2. Análisis Comparativo del Juicio Verbal Sumario y el Juicio Oral en Materia laboral	Pág.27
II.2.A. Juicio Verbal Sumario en Materia Laboral	Pág.27
II.2.B. Juicio Oral en materia Laboral	Pág.30
II.2.B.1. Características de la Oralidad	Pág.31
II.2.B.2. Principios Procesales dentro de la Oralidad en Nuestra Constitución	Pág.32
II.2.B.2.1. Otros Principios Procesales en Materia Laboral Aplicables al Sistema Oral	Pág.36
II.2.C. Análisis Comparativo entre el Juicio Oral y Verbal Sumario	Pág.37
II.2.C.1. Semejanzas entre el Juicio Verbal Sumario y el Juicio Oral Laboral	Pág.37
II.2.C.2. Diferencias entre el Juicio Oral y el Verbal Sumario	Pág.39
<b>Capítulo III</b>	
III.3. Etapas Procesales	Pág.44
III.3.A. Fase Previa y de Instrucción	Pág.44
III.3.A.1. Demanda	Pág.44
III.3.A.1.1. Designación del Juez	Pág.45
III.3.A.1.2. Nombres, Apellidos del Actor y Nombres Completos del Demandado	Pág.45
III.3.A.1.3. Fundamentos de Hecho y de Derecho	Pág.45
III.3.A.1.4. Cosa, Cantidad o Hecho que se Exige	Pág.46
III.3.A.1.5. Determinación de la Cuantía	Pág.46
III.3.A.1.6. La Especificación del Trámite que Debe Darse a la Causa	Pág.46

III.3.A.1.7. La Designación del Lugar en que Debe Citarse al Demandado y la del Lugar en el cual se Debe Notificar al Actor	Pág.47
III.3.A.2. Calificación de la Demanda	Pág.47
III.3.A.3. Citación	Pág.48
III.3.B. Fase Expositiva y Probatoria	Pág.49
III.3.B.1. Audiencia Preliminar	Pág.50
III.3.B.1.1. Conciliación	Pág.50
III.3.B.1.2. Contestación de la Demanda	Pág.51
III.3.B.1.3. Formulación de Pruebas	Pág.52
III.3.B.1.3.1. Indagación y Medios de Prueba Pedidas por el Juez	Pág.53
III.3.B.1.3.2. Medios de Prueba a Cargo de las Partes	Pág.54
III.3.B.1.3.2.1. Declaración de Testigos	Pág.54
III.3.B.1.3.2.2. Confesión Judicial	Pág.55
III.3.B.1.3.2.3. Juramento Deferido	Pág.56
III.3.B.1.3.2.4. Inspección Judicial	Pág.57
III.3.B.1.3.2.5. La Exhibición	Pág.57
III.3.B.1.3.2.6. Reconocimiento de Firma y Rúbricas	Pág.58
III.3.B.1.3.2.7. La Prueba Pericial	Pág.58
III.3.B.1.4. Reconvención	Pág.58
III.3.B.1.4.1. Inasistencia del Demandado a la Audiencia Preliminar	Pág.59
III.3.B.1.4.2. Diferimiento de la Audiencia	Pág.59
III.3.C. Audiencia Definitiva	Pág.60
III.3.C.1. Inasistencia a la Audiencia Definitiva	Pág.61
III.3.C.2. Alegatos	Pág.62
III.3.D. Fase Resolutiva y de Ejecución	Pág.63
III.3.D.1. Sentencia	Pág.63
III.3.D.2. Ampliación y Aclaración de la Sentencia	Pág.65
III.3.D.2.1. Apelación	Pág.65
III.3.D.2.2. Recurso de Casación	Pág.66
III.3.E. Situación de los Juicios Pendientes	Pág.67
III.3.F. Demandas Simultáneas	Pág.67
<b>Conclusiones</b>	Pág.69
<b>Citas Bibliográficas Capítulos y conclusiones</b>	Pág.74
<b>Bibliografía</b>	Pág.76
<b>Anexos</b>	Pág.78

## Introducción

Durante mucho tiempo la administración de justicia ecuatoriana en materia laboral se sustancio mediante juicio verbal sumario, juicio que se caracterizo por ser eminentemente escrito, ineficiente, lento y costoso, perjudicando de ésta manera directamente a los ciudadanos que acudían al órgano judicial en busca de la tutela de sus derechos. Consecuentemente la desconfianza ciudadana en la administración de justicia laboral era alarmante, pues este sistema generaba denegación de justicia a los litigantes.

De otro lado la última Asamblea Nacional Constituyente, en junio de 1998, estableció normas generales y actualizadas para la atención de los juicios en general, y adoptó sistemas ágiles que beneficien a los ciudadanos evitando retardos y procedimientos obsoletos en el ámbito de la administración de justicia. Es así que el Art. 194 de la Constitución Política del Ecuador dispone que *“la sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas se llevara a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración y de inmediación”*. Así mismo la disposición transitoria Vigésimo Séptima de la Constitución dispone que *“La implantación del sistema oral se llevará a cabo en el plazo de cuatro año, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuara las dependencias instalaciones para adaptar el nuevo sistema.”* Sin embargo cabe mencionar que no se ha dado total cumplimiento a ésta disposición, puesto que únicamente se ha reformado la legislación Penal, y la legislación de la Niñez y Adolescencia

La justicia ineficiente, el tramite lento y dilatado del juicio verbal sumario en materia laboral, junto con el expreso mandato constitucional establecido en el Art. 194 de la Constitución Política del Ecuador ocasionaron que el Congreso Nacional del Ecuador, expida la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (2003-13), en el que establece el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales. A través de éste nuevo proceso oral laboral se puede contar con una administración de justicia más ágil y eficiente, pues el juez actualmente tiene directa incidencia en todas las diligencias y actos



procesales. Adicionalmente este proceso permite a las partes exponer de forma amplia y oral los argumentos de su pretensión.

En virtud de lo anteriormente mencionado se ha visto la necesidad de realizar un estudio comparativo entre el antiguo juicio verbal sumario y el nuevo juicio laboral con el objeto de señalar las ventajas que proporciona el nuevo juicio oral en materia laboral así como también algunas falencias que se han presentado durante la tramitación de éste juicio.

Consecuentemente y sin temor a equivocarse se puede concluir que el sistema procesal oral ha proporcionado ventajas significativas la administración de justicia, pues actualmente la administración de justicia es “relativamente” más rápida y eficiente que el antiguo juicio verbal sumario.

# **CAPÍTULO I**

## **I.1 LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN EL ECUADOR.**

### **I.1.A. BREVE RESEÑA HISTÓRICA DE LAS PRIMERAS LEYES LABORALES EN EL ECUADOR.**

#### **I.1.A.1 DE LA HERENCIA DE LA COLONIA A LA REVOLUCIÓN DE 1895.**

El territorio del Ecuador al convertirse en colonia del Reino Español fue sujeto a un sin número de abusos contra su población puesto que los conquistadores en su afán de lucro no respetaron los bienes de los habitantes ni su integridad al someterlos al trabajo forzoso y no remunerado.

Las jornadas de trabajo no estaban reguladas por un ente que salvaguarde los intereses de la aún no existente clase obrera. Para tratar de solucionar esta situación la Corona Española estableció Cédulas Reales y Ordenanzas tendientes a favorecer las condiciones de trabajo de los indígenas campesinos. Estas leyes se denominaron como “Leyes de Indias”.

Estas leyes contenían disposiciones protectoras del trabajo de los indígenas como<sup>1</sup>:

- Duración de las jornadas en ocho horas diarias.
- Salario justo y suficiente para cubrir necesidades del obrero.
- Cuidado y buen trato a los indígenas.
- Dar alimentación y vivienda a los mitayos.
- Pago cada Séptimo día de la semana.
- Regulación de las jornadas de trabajo en las minas.
- Normas en el trabajo para la construcción.

- Protección a la mujer embarazada.

Pero la distancia entre la corona y sus colonias y la desmedida ambición de los españoles, ocasionaron que estas leyes no se apliquen debido a que los indígenas continuaban siendo explotados en sus jornadas sin derecho a reclamo alguno. Ni siquiera el mencionar la existencia de un contrato de trabajo<sup>i</sup>; la esclavitud reinaba dentro de las relaciones laborales.

La aún inexistente clase obrera lucía dentro de la época de la colonia desprotegida puesto que no existía ningún organismo que vele por sus intereses y ante la ausencia de normas específicas laborales las actividades de campesinos, artesanos y obreros se encontraban regulas por el Código Civil, el cual fue elaborado por Andrés Bello.

Sería innecesario en relación a nuestro objetivo de estudio el relatar todo el proceso de independencia que experimentó el Ecuador y que culminó en su integración a la Gran Colombia y su posterior constitución como República en 1830.

Cabe mencionar que a pesar de la formación de la República, no se realizaron cambios estructurales relativos al trabajo del indígena; pues todavía era notoria la ausencia de normas específicas laborales, que únicamente encontraban regulas por el Código Civil, el cual fue elaborado por Andrés Bello. Más bien el sistema de latifundios continuó vigente durante todo el siglo XIX y mitad del siglo XX. El indio era sometido a un nuevo tipo de esclavitud a través del concertaje<sup>ii</sup>. Esto no permitió que el indio se convirtiera en proletario en una época que el país experimentaba relaciones pre – capitalistas de producción.

Las posteriores décadas marcaron la formación de una República hundida en la inestabilidad política, en la corrupción de los gobernantes, en la falta de industrialización del sector agrícola, y en el inicio y continuidad de una clase poderosa (formada por

---

<sup>i</sup> Todo acuerdo laboral era de tipo unilateral.

<sup>ii</sup> El concertaje era la obligación del campesino a trabajar en la tierra del terrateniente para pagar deudas que nunca podían cubrirse. Este sistema puede ser considerado como complejo y perverso ya que el campesino en su afán de reducir la deuda (generada por anticipos) involucraba a toda su familia. Esta forma de opresión fue suprimida recién en 1918.

comerciantes y banqueros) y de una clase pobre. Todos estos factores desencadenaron en que un grupo poderoso simpatice con ideas de tendencia liberal y apoye a la Revolución Liberal de 1895, que permitió establecer las primeras condiciones favorables a la producción y prosperidad del país. En cuanto a lo laboral, todavía se continuaba rigiendo en relación al Código Civil.

### **I.1.A.2. PRIMERAS LEYES LABORALES Y EL CÓDIGO DE TRABAJO**

La Revolución Liberal, la industrialización del país, la presencia de capitales extranjeros, la multiplicación de los bancos, el origen de las usinas, las migraciones laborales a las ciudades, la evolución de las actividades agroindustriales, etc. fueron algunos factores característicos en el Ecuador de finales del siglo XIX. Todo este proceso acompañado de la baja en las exportaciones de cacao y el dominio de la plutocracia provocó profundas y múltiples crisis que afectaron a la clase laboral.

**La primera ley obrera** fue establecida el **11 de septiembre de 1916** a cargo del Presidente Alfredo Baquerizo Moreno. Esta ley consistía en “regular la jornada máxima de trabajo en ocho horas diarias y seis días a la semana excepto los días domingos y los días de fiesta legales expresando que ninguna convención contractual podrá alegada por el patrón. También establecía la bonificación por horas excedentes del trabajo diurno y nocturno y el servicio por turno, y que el desahucio del contrato de trabajo deberá ser notificado con treinta días de anticipación”<sup>2</sup>.

**La segunda ley obrera** fue sancionada por el Presidente Tamayo el **22 de septiembre de 1921** y su reglamento se expide el 29 de abril de 1922. Esta ley contenía normas sobre “indemnización pecuniaria al obrero o jornalero por accidentes de trabajo. Además define lo que debe entenderse como obrero o jornalero y patrón incluyendo al Estado y a las entidades del sector público. Establece la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, la regulación de las indemnizaciones en los casos de incapacidad total o parcial o de muerte del trabajador. Califica el caso fortuito o la fuerza mayor y la

negligencia del trabajador (como excepciones a favor del trabajador). Fija el tiempo de prescripción de las acciones provenientes del trabajo y señala el procedimiento y la competencia en las contravenciones laborales<sup>3</sup>”.

Esta ley fue expedida en respuesta a los reclamos de los sindicatos de Quito y principalmente de Guayaquil<sup>iii</sup> que enfrentaban la aguda crisis económica de 1922. La caída de la producción y de los precios del cacao produjo malestar económico. En ese mismo año el sucre se devaluó de 2,25 dólares a 4,27 dólares y el costo de la canasta familiar se incrementó provocando de ésta manera que la situación se tornase violenta.

La carestía de la vida llevó a protestas populares especialmente en Guayaquil, puesto que en octubre de 1922 algunos trabajadores y un grupo de agitadores anarquistas se declararon en huelga. De igual forma en noviembre la gran asamblea de trabajadores de Luz y Fuerza Eléctrica y Carros Urbanos presentó un pliego de peticiones. La Asociación Gremial del Astillero (artesanos y pequeños comerciantes de ese barrio) los apoyó. La Sociedad de Tipógrafos se declaró también en huelga general. Guayaquil se quedó sin luz ni mercados durante una semana y el 14 de noviembre la ciudad pasó al control de las fuerzas populares, cuyos directivos faltos de experiencia no pudieron contenerlas. El 15 de noviembre la Policía y el Ejército reprimieron brutalmente una manifestación popular poniendo fin a la huelga.

Otra represión contra trabajadores ocurrió el 13 de septiembre de 1923. En esta ocasión los campesinos de la hacienda “Leyto” se sublevaron reclamando aumento de jornal y horas de trabajo legales. El jornal que recibían los campesinos “no era superior a un real (moneda fraccionaria del sucre) diario por 10 o 12 horas de trabajo continuo<sup>4</sup>”. El patrón de la hacienda amenazó a los campesinos para que desocupen las chozas y pequeñas parcelas. También, les exigió que entreguen los animales y aves de corral que hubieran criado en esas parcelas. Los labriegos protestaron debido a que en esas chozas habían vivido durante

---

<sup>iii</sup> Los primeros sindicatos se formaron a fines del siglo XIX y principios del siglo XX. Por ejemplo, en 1879 se formó la Sociedad Socorros Mutuos, los artesanos guayaquileños venían organizándose desde 1896 y la Confederación de Obreros del Guayas se fundó en 1905.

siglos y por tanto su actitud fue la de desobedecer la orden. El administrador, mayordomos y abogados de la hacienda se quejaron ante el Presidente Tamayo, tomando como pretexto que este hecho representaba un levantamiento comunista. La Presidencia y el Ministerio de Gobierno despacharon un piquete de tropa, que se encontraba en la guarnición de Ambato, para que sofoque las protestas. La masacre ocurrió debido a la ayuda del Jefe Político de Pelileo Carlos Loza, quien dijo a los campesinos que debían estar reunidos en la mañana del 13 de septiembre para que puedan presentar sus reclamos a las autoridades de Tungurahua de forma directa, y por otro lado el mismo guió a las tropas hacia la hacienda de Leyto la noche del 12 de septiembre. El resultado más de un centenar de personas fueron asesinadas y veintenas de personas fueron heridas.

Las influencias de la banca dentro del manejo del país eran evidentes y por demás dirigidas al cumplimiento de sus intereses. Las elecciones en el país solo se realizaban por mera formalidad puesto que eran los banqueros quienes designaban las autoridades<sup>iv</sup>. Este hecho se debía a que el Gobierno se encontraba sujeto a una serie de préstamos provenientes de la banca nacional. La libertad cambiaria y financiera era total. Tanto los banqueros como los agroexportadores alineaban la política económica a favor de sus intereses y trasladaban las pérdidas hacia las mayorías populares. Pero estas condiciones cambiaron cuando un grupo de militares se levantaron contra el gobierno, obligándolo a renunciar. Todo este acto se denominó como la “Revolución Juliana” del 9 de julio de 1925.

Una vez que los militares tomaron el control del Gobierno formaron una Junta Suprema Militar que a su vez entregó el poder a una Junta de Poder Provisional. Esta Junta fue disuelta y se eligió otra el 10 de enero de 1926. El 1ro. de abril del mismo año el Dr. Isidro Ayora es elegido por los militares como Presidente Interino cuya función principal era la reorganización del sistema bancario, el saneamiento público y la estructuración de la

---

<sup>iv</sup> En especial con el Banco Comercial y Agrícola de Guayaquil, cuyo propietario Francisco Urbina Jado era tan influyente en la designación de puestos gubernamentales al punto de ser conocido como “el gran elector”.

función pública. Como consecuencia de todo este proceso de reformas se crea el moderno derecho laboral<sup>v</sup>.

Cuando el Dr. Isidro Ayora asume la presidencia realiza varios cambios estructurales del Estado ecuatoriano<sup>vi</sup>. Se creó el Ministerio de Previsión Social y de Trabajo y la Inspección de Trabajo. Además, en cumplimiento con los postulados de la revolución de 1925 se expiden varios decretos y documentos tendientes a favorecer las condiciones de los trabajadores en el Ecuador. Estos decretos son:

- Se organiza la Junta Consultora del Trabajo el 15 de julio de 1926 mediante decreto No.25. Su función principal era el estudiar la problemática del trabajo en el país con el propósito de buscar soluciones a los problemas del proletariado. Esta junta era adscrita al Ministerio de Previsión Social y Trabajo.
- El 4 de marzo de 1927 se emite la Ley De Prevención de Accidentes de Trabajo. Aquí se estipula la obligación de los patronos de salvaguardar la integridad física de sus trabajadores, así como el asegurar condiciones adecuadas de limpieza, ventilación, iluminación, higiene y comodidad. Se protege a la mujer embarazada garantizándole estabilidad laboral y licencia remunerada hasta con el 50% del salario (cuatro semanas antes y seis después del parto). Se prohíbe el emplear a mujeres menores de 18 años en trabajos peligrosos. Además, se obliga a los empleadores a instruir a sus trabajadores en caso de trabajos peligrosos.
- Un momento muy importante de la historia del derecho laboral ecuatoriano ocurre el 6 de octubre de 1928 cuando se expide la Ley del Contrato Individual del Trabajo. Esta ley define lo que debe entenderse por patrón, puntualizando lo referente al contrato de trabajo para fines legales, señalando su clasificación en

---

<sup>v</sup> El derecho laboral ecuatoriano fue el resultado de factores internos (como la organización de la clase obrera en base al desarrollo industrial) y externos (como la Revolución Rusa de 1917, la creación de la Comisión de Legislación Internacional de Trabajo, el funcionamiento de la Oficina Internacional de Trabajo y proclamaciones de la Liga de Naciones que respaldaban las bases de la justicia social).

<sup>vi</sup> En base a los criterios de la Misión Kemmerer se crea el Banco Central del Ecuador, la Superintendencia de Bancos, la Contraloría General del Estado, la Caja de Pensiones, la Dirección General de Aduanas, Dirección General del Tesoro, Dirección General de Ingresos, Dirección General del Presupuesto, Dirección General de Obras Públicas entre otras entidades.

relación a su contenido y forma, la autoridad ante la cual deben celebrarse, sus requisitos indispensables, su duración máxima, el tiempo en que debe pagarse el salario por el servicio o el precio por la obra. También se enumeran las causas y condiciones para la terminación y suspensión del contrato de trabajo y limita la inembargabilidad de los salarios. Instituye la solidaridad patronal con respecto a la responsabilidad en las relaciones laborales. Finalmente se especifica el tiempo para la prescripción de las acciones provenientes del trabajo.

- La Ley de Duración Máxima de Trabajo y Descanso Semanal es expedida el 6 de octubre de 1928. Esta Ley sustituye a la expedida en 1916. Aquí se consagra la jornada de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho hebdomadarias. Adicionalmente, son días de descanso forzoso los domingos y las fiestas cívicas nacionales. Adjunto a lo anterior se podrá trabajar por la noche a cambio de una remuneración adicional. En cuanto a las obligaciones laborales se establece la responsabilidad solidaria de los patronos. Existirán sanciones por la violación de los preceptos legales y se crea una supervigilancia por parte de las autoridades de trabajo en las actividades laborales. Los servicios no continuos, el trabajo de agentes viajeros, las funciones de los cargos de confianza y la de dirección y vigilancia están excluidos de esta ley.
- La Ley de Trabajo de mujeres y menores y de Protección de la Maternidad (expedida el 6 de octubre de 1928) prohíbe el trabajo de menores de 14 años y de menores de 16 años al tratarse de jornadas nocturnas, trabajo en las calles o en sitios públicos en industrias peligrosas o insalubres y en todo lugar que se constituya en un peligro para su integridad física y moral. Sin embargo un menor podrá trabajar previa autorización del Inspector de Trabajo o de sus representantes (en pos de atender a su subsistencia o la de sus menores o ascendientes) y los lugares que los contraten deberán llevar un registro. En cuanto se refiere a la mujer embarazada, esta no podrá ser contratada tres semanas antes y tres semanas después del parto y tampoco el ser despedida por esta causa teniendo derecho a percibir el 50% de su remuneración durante su ausencia. También se manifiesta que la mujer tendrá derecho al tiempo necesario para dar de lactar a su hijo durante el período de nueve meses posteriores al parto.



- A través de la Ley de Desahucio del Trabajo expedida el 26 de octubre de 1928 ninguna de las partes de un contrato sin plazo determinado podrá darlo por terminado sin comunicar por escrito a la otra parte con un plazo de treinta días en el caso del patrono y de quince días en el caso del trabajador. Si el patrono no realiza esta anticipación, deberá indemnizar al trabajador por concepto de despido intempestivo y si fuera el caso del trabajador este deberá pagar los perjuicios correspondientes al patrono. También se señala que las partes si pueden dar fin al acuerdo en los contratos a tiempo fijo, en los que tengan un plazo menor a un mes, en caso de paro forzoso y cuando las partes procedan en virtud de otras causales lícitas. Esta ley no rige en los casos de trabajos accidentales o discontinuos.
- La Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo dispuso el 26 de octubre de 1928 que todo accidente ocurrido en el trabajo es responsabilidad del patrono y que las enfermedades profesionales forman parte de estos accidentes. Del mismo modo manifiesta la clasificación de los accidentes del trabajo, estableciendo las respectivas indemnizaciones y las personas que tienen derecho sobre estas en caso de muerte del trabajador. Cuando el patrono es responsable del accidente está obligado a prestar los primeros auxilios, la asistencia médica y farmacéutica gratuita. También se expresa que las indemnizaciones se consideraran como créditos privilegiados en caso de muerte del patrono, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. Esta Ley sustituye a la sancionada el 22 de septiembre de 1921.

Adicionalmente se debe destacar que en la Constitución Política de 1929 se establecieron las primeras normas relacionadas al trabajo, cuestión que más adelante serán profundizadas.

Al comienzo de la década de 1930 inicia otro período de inestabilidad política. El 24 de agosto de 1931 el Crnl. Luís Larrea Alba provoca un motín callejero en Quito que trajo como consecuencia la renuncia del Presidente Ayora. A partir de este momento el país tuvo

varios mandatarios y encargados del poder<sup>vii</sup>. A pesar de esta inestabilidad desde 1934 se dictan varios decretos y leyes laborales<sup>5</sup>.

En el 31 de octubre de 1934 se establece que los empleados y trabajadores particulares tendrán derecho a un descanso las tardes del sábado o un tiempo similar cualquier día de la semana.

En el año de 1936 se formulan reformas tanto a la Ley sobre el Contrato Individual de Trabajo (21 de enero)<sup>viii</sup> y a la Ley Orgánica del Trabajo (21 de febrero)<sup>ix</sup>. Se crea el Consejo Técnico del Trabajo el 13 de febrero (como ente asesor de la Dirección General del Trabajo) y el 21 de febrero se obliga a los obreros nacionales, que trabajan en el extranjero, a celebrar contrato ante el Comisario de Trabajo. Además, debemos señalar la emisión de los siguientes decretos y leyes

- El 6 de abril se reforma el Art. 11 de la Ley de Contrato Individual de Trabajo en relación a la estipulación de salarios en contratos ocasionales o permanentes.
- El 7 de abril se innova las normas sobre desahucio en lo pertinente a los contratos a tiempo fijo renovados que se acumularán para los efectos de la indemnización equivalente a la remuneración de un mes por cada año de servicio con un límite de 25 años.

En 1937 se emitieron los siguientes decretos y leyes:

- El 9 de marzo se dispone que las indemnizaciones por accidentes de trabajo provenientes del Estado, deberán ser tramitadas en el Ministerio de Previsión Social y de Trabajo.

---

<sup>vii</sup> Alfredo Baquerizo Moreno en 1931, Neptalí Bonifaz y Juan de Dios Martínez Mera en 1932, José María Velasco Ibarra en 1934, Federico Páez en 1935 y el Gral. Alberto Enríquez Gallo en 1937.

<sup>viii</sup> Se establece el visto bueno del Inspector del Trabajo para los casos de cesación o despido del trabajador como a la Ley de Desahucio.

<sup>ix</sup> Se sustituye a la Inspección general del Trabajo por la Dirección General del Trabajo. Las funciones de esta es la de realizar estudios de legislación comparada, la vigilancia general del trabajo y la organización de la estadística del trabajo.

- El 9 de junio se establece que el derecho de los trabajadores a jornal y percibir su salario completo dentro de las siguientes fechas previstas: 1ro de enero, 1ro. Y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre y 3 de noviembre.
- El 9 de noviembre se señala el derecho que tienen los obreros (destajo) como salario promedio diario de lo percibido en los últimos cinco días de trabajo.
- El 25 de noviembre se expide la Ley de Control del Trabajo y la Desocupación. Se determina la obligatoriedad del certificado o carné de trabajo para los varones mayores de 18 años, la regulación de los requisitos que deben cumplir para los registros de ocupación y desocupación, la protección del Estado a los desocupados 12 las sanciones para procurar la efectividad de la Ley.
- El 13 de diciembre se dictan normas legales tendientes a regular los derechos de los empleados y obreros ecuatorianos en sus relaciones con empresas extranjeras.

En 1938 se expiden los siguientes decretos:

- El 11 de enero se dicta la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, la cual contenía normas para la fijación de sueldos y salarios, determinaba el tiempo y lugar en el que debían pagarse en el contrato individual y colectivo.
- El 3 de febrero se decretó que el desahucio podía utilizarse como medio para impedir la labor de la asociación obrera, por lo tanto las autoridades de trabajo investigarían la conducta del obrero.
- El 14 de mayo se creó la comisión encargada de calificar las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

A lo largo del proceso de desarrollo del derecho laboral ecuatoriano se crearon diversas leyes, decretos e instituciones tendientes a proteger los derechos de los trabajadores. Pero este proceso llega a un punto culminante cuando el 5 de agosto de 1938 bajo la aprobación del Jefe Suprema Gral. Alberto Enríquez Gallo, se expide el Código de Trabajo y fue declarado en vigencia por la Asamblea Constituyente a través del Registro Oficial No. 78 y

81 del 14 y 17 de noviembre del mismo año. Entendiendo al Código de Trabajo como un conjunto de normas tendientes a velar y tutelar los intereses de los trabajadores.

### **I.1.B. ORIGEN DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL EN EL ECUADOR.**

El 13 de julio de 1925, la Junta Provisional de Gobierno creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo cuyo objetivo principal fue el de atender los problemas sociales y del trabajo, de la beneficencia, la sanidad y la higiene de las clases trabajadoras, agricultura, colonización y estadísticas en general. Un año más tarde el Dr. Isidro Ayora en calidad de Presidente Provisional de la República crea la Inspección General de Trabajo mediante decreto No. 24 el 15 de julio de 1926. Este organismo es considerado como el primer antecedente de la administración de justicia laboral en el país. Entendiendo a la administración de justicia como “al conjunto de tribunales, magistrados, jueces y empleados cuya función consiste en juzgar y hacer que se cumpla lo juzgado, o en coadyuvar en tal juzgamiento y ejecución.”<sup>6</sup> Es decir a partir de 1926 existió una entidad, en este caso la Inspección General de Trabajo, encargada de conocer todos los aspectos relacionados al trabajador ecuatoriano y estar al tanto de las condiciones del trabajo, mediante una constante y eficiente vigilancia, así como el de atender los reclamos laborales.

El 29 de julio del mismo año se emitió el reglamento a la Inspección General de Trabajo<sup>7</sup>. Por medio de este instrumento legal se estableció que la Inspección General de Trabajo estaba a cargo de la Dirección General de Inspectores y de cinco inspectores que ejercían jurisdicción (función estatal destinada a dirimir los conflictos individuales e imponer los derechos<sup>8</sup>.) en cinco zonas:

- Primera: Provincia del Carchi, Imbabura, Pichincha.
- Segunda: Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo, Pastaza

- Tercera: Cañar, Azuay, Morona Santiago
- Cuarta: Guayas, los Ríos, El Oro, Archipiélago Colón.
- Quinta: Manabí, Esmeraldas.

El objeto de la Inspección de Trabajo era asegurar la aplicación de las leyes y decretos referentes a las condiciones del trabajo (estas condiciones son: horas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo suplementario, disposiciones relativas a la higiene, protección de la salud, seguridad de los trabajadores e indemnizaciones) y a la protección de los trabajadores en el ejercicio profesional. Adicionalmente se establecía que el Inspector debía influir en el patrono en medidas conciliatorias y amigables para la transformación de sus establecimientos.

Las Autoridades dentro de la Inspección General de Trabajo eran las siguientes:

1. Director de Inspectores de Trabajo y
2. Inspectores de Trabajo.

Las Atribuciones del Director de Inspectores de Trabajo entre las más importantes eran las siguientes:

1. Vigilar la labor de los Inspectores haciendo giras periódicas por lo menos una vez a la semana, e informar de la marcha del servicio al Ministerio
2. Cumplir y hacer Cumplir a sus subordinados las órdenes que transmita el Ministerio de Previsión Social y Trabajo.
3. Velar por el cumplimiento de los fines para el cual fue creado el Departamento de Trabajo.

Las atribuciones de los Inspectores de Trabajo eran:

1. Vigilar e Inspeccionar a cualquier hora, por las noches y cuando fuere necesario todos los lugares de trabajo, tales como fábricas, talleres, haciendas, etc.

2. Denunciar al Director General del Trabajo las infracciones de que tenían conocimiento, acompañados, en lo posible de las pruebas respectivas.
3. Elevar al Director General un informe mensual detallado de las visitas efectuadas a los establecimientos sometidos a su inspección.
4. Velar e indagar oportuna y anticipadamente sobre los casos que pudieran producir conflictos entre patronos y obreros y comunicar al Director General de dichos particulares.
5. Insinuar al patrono o a quien corresponda, las reformas que fuese necesario introducir en las instalaciones de los aparatos o máquinas para la aplicación eficaz de las leyes y reglamentos que se refieren a la higiene, seguridad y comodidad de los trabajadores. En el caso de peligro eminente para la seguridad y la vida de los trabajadores, los inspectores podían ordenar la inmediata clausura de establecimiento, debiendo dar inmediato aviso al Ministerio. La orden emitida por el Inspector podía ser apelada ante el Ministerio de Previsión Social.
6. Atender quejas y reclamos de los patronos y obreros, procurando influir para que se resuelva amigablemente. En caso de no conseguirse éste arreglo, lo ponían en conocimiento del Ministerio de Previsión Social.

Posterior a la creación de la Inspección de Trabajo, entidad estatal, que administraba justicia en el ámbito laboral se expidió la Ley de Procedimientos para las Acciones provenientes de Trabajo el 8 de octubre de 1928<sup>9</sup>. Esta ley generó un gran avance en materia procesal laboral y en materia de administración de justicia, puesto que se establecieron algunos parámetros en cuanto al procedimiento a seguirse en el caso de existir controversias laborales, adicionalmente se otorgó potestad a los **Comisarios de Trabajo** para administrar justicia, es decir los comisarios de trabajo podían conocer y juzgar todas aquellas controversias entre patronos y obreros.

La mencionada normativa laboral señalaba que en todo lo relativo a controversias que se suscitaren en la aplicación de las leyes de trabajo o sobre el cumplimiento, rescisión de contratos de trabajo, pago de indemnizaciones que se deban por accidentes, y en general

toda acción que tenga como causa una relación de trabajo, sería resuelta por las autoridades y de conformidad con el trámite prescrito en la ley.

La jurisdicción para el juzgamiento de controversias entre empleadores y obreros correspondía privativamente a los Comisarios de Trabajo y ante su ausencia los Autoridad Superior Policial. De ser el caso de que él patrono empleado u obrero necesitaba presentar un reclamo debía hacerlo ante la autoridad competente, es decir ante los Comisarios de Trabajo. El procedimiento a seguirse para alcanzar la solución al conflicto laboral era:

1. La demanda. Ésta podía ser realizada de forma escrita u oral; en este último caso la demanda debía ser reducirla a escrito.
2. La notificación. Esta se hacía mediante una boleta que se podía repartir hasta por tres veces si era necesario<sup>x</sup> y cada 24 horas, debiéndola entregársela al demandado, él secretario de la respectiva autoridad o un agente de policía.
3. Si dentro de 48 horas de citado, el demandado no comparecía, ni había alegado un motivo justo para ello, el juez a petición de parte o de oficio lo declaraba en rebeldía y pronunciaba sentencia.
4. Si en la demanda o en su contestación se alegaban hechos que debían justificarse, se concedían para su efecto el término probatorio de tres días, pasado los cuales y dentro de 48 horas se pronunciaba sentencia.
5. El proceso se sustanciaba mediante trámite verbal sumario.
6. El juez podía rechazar, toda articulación maliciosa que tenía por objeto retardar el procedimiento o perjudicar a la otra parte. También se podía imponer una multa no mayor de cincuenta sures.
7. En las Acciones Provenientes del Trabajo era solemnidad sustancial el informe del Inspector de Trabajo.<sup>xi</sup>

---

<sup>x</sup> De ser el caso de ausencia del demandado, la boleta se entregaba a cualquier familiar o servidumbre, y a falta de éstos se dejaba la boleta en la puerta de la casa o habitación del demandado

<sup>xi</sup> En el caso de no existir Inspectores de Trabajo la autoridad respectiva nombraba Inspectores ad-hoc dando preferencia a un obrero de notoria buena conducta

8. Si la sentencia condenaba a pagar una suma no mayor a 500 sucres, el fallo no tenía otro recurso que el de queja.
9. Si la sentencia condenaba a uno de los litigantes al pago de una suma mayor a 500 sucres, podía la parte que solicitó apelar ante la Corte Superior, pero solo en efecto devolutivo. Este tribunal debía resolver por los méritos de lo actuado. Sin embargo podía disponer se practiquen aquellas pruebas necesarias para la resolución.<sup>xii</sup>

Más tarde en el año de 1936, a través de la expedición de la Ley Orgánica del Trabajo, se establecieron atribuciones a la Dirección General de Trabajo como organismo regulador de las relaciones de trabajo en el país, entidad que sustituyó a la Inspección General de Trabajo.

A la dirección General de Trabajo le correspondían las siguientes secciones:

- a. Legislación de trabajo
- b. Inspección de trabajo.
- c. Administración de Justicia del trabajo.
- d. Organización sindical gremial, obrera y patronal.
- e. Tutela y defensa del trabajador indígena.

En cuanto a la Administración de Justicia motivo de nuestro estudio, cabe señalar que, la Dirección General del Trabajo designaba los funcionarios y autoridades que ejercían jurisdicción, fijando las zonas correspondientes, de acuerdo a las condiciones territoriales y el desarrollo del trabajo en diversas localidades

Más tarde el 24 de abril de 1936 se expidió la nueva Ley de Procedimiento para las Acciones Provenientes del Trabajo. Mediante esta ley se otorgaba jurisdicción en las

---

<sup>xii</sup> No debemos olvidar que, mediante el decreto expedido el 16 de octubre de 1935<sup>xii</sup> se ampliaron las funciones de la Inspección General del Trabajo. La innovación más trascendental en la administración de justicia era el de atribuir a la Inspección de Trabajo facultades jurisdiccionales al disponer que integre los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Este decreto deroga el del 13 de julio de 1926.



controversias de trabajo a los comisarios de trabajo y en su ausencia a los comisarios nacionales de policía. Ante el caso de no conseguirse la conciliación y de haber hechos que debían ser probados, se convocaba a una nueva audiencia a la que debían recurrir las partes con los testigos y documentos que necesitaban presentar”. Esta audiencia se podía realizar en el lugar de la inspección judicial, de haberlo pedido. Además, se practicaban todas las pruebas solicitadas pudiendo suspenderse por una sola vez. Se establecieron los recursos de apelación en tercera instancia y el de queja. El Inspector de Trabajo debía emitir informe sobre la demanda. No se podía proponer recusación contra el juez ni se declaraba la nulidad del juicio. Adicionalmente, los capaces para comparecer en los juicios eran los menores adultos y las mujeres casadas. Finalmente, se establecieron normas especiales en el trámite de juicios contra el Estado y el desahucio o despido efectuados por administradores, miembros de familia o empleados del patrono se entendían hechos por este.

En 1938 se expide el Código de Trabajo que recogió todos aquellos principios procesales para la aplicación de la Administración de Justicia. En este código se señala que la Administración de Justicia la ejercían las Comisarías de Trabajo, Corte Superior, Corte Suprema, y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Los Comisarios de trabajo ejercían jurisdicción en el Cantón que eran designados y juzgaban y resolvían las demandas provenientes de las relaciones de trabajo en general. La sustanciación del proceso, debía hacerse mediante trámite verbal sumario, las sentencias que expedían los Comisarios de Trabajo eran susceptibles de recurso de apelación ante la Corte Superior de Justicia, esta resolvía por los meritos de lo actuado, sin perjuicio de que el juez pueda pedir pruebas de oficio, además el fallo de la Corte Superior podía ser susceptible de recurso de tercera instancia ante la Corte Superior de Justicia.

Actualmente nuestra legislación laboral establece que, para la administración de justicia laboral, funcionen juzgados de trabajo y Tribunales de conciliación y arbitraje. Los jueces de trabajo tienen la potestad de conocer y resolver los conflictos individuales provenientes

de las relaciones de trabajo, mientras que los tribunales de conciliación y arbitraje conocen únicamente los conflictos colectivos laborales.

El Art. 568 del Código de Trabajo establece que “los jueces de trabajo ejercerán jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo y que no se encuentran sometidos a la decisión de otra autoridad. Jurisdicción es la función estatal destinada a dirimir los conflictos individuales e imponer los derechos,<sup>10</sup> adicionalmente nuestro Código de Procedimiento Civil en su Art. 1 señala que “la jurisdicción consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los magistrados y jueces establecidos por las leyes.” Mientras que la competencia según el diccionario Jurídico de Cabanellas es la medida dentro del cual la jurisdicción esta distribuida entre diversos tribunales y juzgados por razón de territorio, de las cosas, de las personas y del grado.

El procedimiento a seguirse para resolver los conflictos laborales ha variado, puesto que la sustanciación de la causa, debe hacérsela mediante el trámite oral. Trámite que en el capítulo III será explicado detalladamente.

En conclusión las autoridades, organismos, y procedimientos para administrar justicia laboral han evolucionado en aras de velar, cumplir y hacer cumplir de mejor manera los derechos de los trabajadores.

### **I.1.C. CONSTITUCIONES QUE ESTABLECIERON PRINCIPIOS LABORALES Y REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO DESDE SU CREACIÓN.**

Luego de los acontecimientos de 1922, los obreros, artesanos y campesinos comienzan a coordinarse y organizarse, con el único objetivo de exigir al Estado una tutela constitucional de sus derechos, obteniendo como resultado a sus peticiones la expedición de Primera Constitución de 1929, que incorporo principios y normas fundamentales a favor

de la clase obrera, todo esto durante el gobierno de Isidro. Esta Constitución ratificó el principio reconocido en la Constitución de 1906 “Art. 26.- *El estado garantizara a los ecuatorianos: 12. La libertad de trabajo y de industria. Ni los artesanos ni los jornaleros serán obligados en ningún caso a trabajar sino en virtud del contrato*” (Borja y Borja 1979: Tomo IV 416). Adicionalmente ésta Constitución incorporó otros principios y normas fundamentales a favor de la clase obrera tales como:

1. Protección al trabajo
2. Libertad de asociación y agremiación, razón por la cual hubo un incremento de centrales sindicales siendo al primera “CEDOC.
3. Reconoce por primera vez la obligación del Estado de proteger al obrero y al campesino.
4. Asegura condiciones básicas de bienestar y dignidad humana.
5. Fija un salario mínimo libre de embargo compensación o descuento.
6. Fija un descanso semanal obligatorio.
7. Instauro los Seguros Sociales, es decir “dispuso por primera vez Institucionalizar la seguridad Social<sup>11</sup>”
8. Reglamentar paros y huelgas.
9. Creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para solucionar conflictos del capital y el trabajo. En este punto se puede afirmar que ésta constitución establece por primera vez una norma de derecho procesal.

Con la incorporación de éstos principios se pudo evidenciar el esfuerzo, “sacrificio, y lucha de la clase obrera ecuatoriana<sup>12</sup>” por obtener normas que garanticen sus derechos laborales.

Más tarde en la Constitución de 1945, se establecieron otros principios que beneficiaban a aquellos trabajadores que no tenían los recursos necesario para hacer efectivos sus derechos. Así el Art. 95.- prescribía que “para la defensa de las comunidades indígenas y de los trabajadores que no dispusieren de medios económicos, se establecen procuradores

pagados por el estado<sup>13</sup>”. Adicionalmente en el mismo cuerpo constitucional se establece en la Sección del Trabajo y de la Previsión Social lo siguiente:

Art. 148.- Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a las Comisiones de Conciliación y arbitraje, compuestas de patronos y presididos por un funcionario de trabajo. Los conflictos individuales serán resueltos por la justicia de trabajo, organizada en forma tal que ofrezca celeridad en su tramitación acierto en los fallos y gratuidad absoluta para el trabajador (Borja y Borja 1979:527)

Un año más tarde la Constitución de 1946 continuó con los mismos principios en materia procesal laboral, pero a pesar de ello esta constitución reformo el Art. 148. y) de la siguiente manera “Para la resolución de conflictos de trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje compuestos de *trabajadores y patronos, presididos por un funcionario de trabajo*<sup>14</sup>” Es decir este artículo estableció que las personas que debían estar compuestas ya no por sollo por los patronos sino también por los trabajadores. La constitución de 1946 introdujo también la jurisdicción coactiva a favor de las Cajas de Previsión para el cobro de aportes y Fondos de Reserva.

Posteriormente en la Constitución de 1967 nace por primera vez el principio in dubio pro-operario<sup>xiii</sup>, sin embargo el real valor de ésta Constitución radicaba en que “Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en forma oral que determine la ley. (Art. 64 nral. 14)<sup>15</sup>” De ésta manera se puede afirmar que ésta Constitución fue el primer precedente constitucional directo que estableció el juicio oral. De igual manera ésta Constitución establece un principio procesal vital para la administración de justicia oral, así el Art. 200 en su inciso tercero señala que “*Las sentencias expresarán los fundamentos de hecho y de derecho en que se base*” Borja y Borja 197: 648) En este sentido esta disposición ayudo posteriormente a implantar el principio de “Libre Valoración de la Prueba.”<sup>xiv</sup>

<sup>xiii</sup> Principio laboral enfocado en la norma más favorable al trabajador.

<sup>xiv</sup> La Libre Valoración de la Prueba no significa que el juez tenga poder ilimitado para tasar las pruebas, sino que ésta sujeto al principio de sana crítica y motivación.

La Constitución de 1978<sup>xv</sup> recogió y ratificó los principios procesales de la Constitución de 1967, de esta manera el Art. 93 inciso primero de la mencionada Constitución sostenía que “Las leyes procesales procuran la simplificación uniformidad y eficacia de los trámites; adoptara en lo posible el sistema oral” Es decir este artículo establece la necesidad de implantar un sistema que proporcione ágiles y eficaces procedimientos.

En 1978 se expidieron leyes que establecían” bonificaciones adicionales y sobresueldos, con el objetivo de compensar la desvalorización de las remuneraciones y ayudar en los ingresos de los trabajadores<sup>16</sup>”.

Durante los dos últimos gobiernos dictatoriales de los años setenta se emitieron las más complejas leyes salariales que solo pudieron hacerse efectivas en el año 2000, adicionalmente se establecieron normas que obligaban instalar comisariatos, guarderías infantiles, pero también se expiden normas que fueron rechazadas y declaradas como” Decretos Antiobreros”, esta norma permitía el archivo de pliegos de peticiones causando grandes problemas y protestas sindicales, razón por la cual fueron derogadas al volver al régimen democrático en 1979.

En los años siguientes, los gobernantes de turno dictaron normas que convulsionaron el sistema salarial, Paralelamente a estos sucesos, a nivel internacional el Muro de Berlín cae en 1989, y a consecuencia de ello se origina la desintegración de la Unión Soviética, por lo que el comunismo pierde importancia. Estos sucesos fueron trascendentales puesto que influenciaron directamente al reordenamiento de las normas de política internacional. En nuestro país estos cambios se reflejaron recién en 1991, debido a que se incorporó una sustancial reforma a la legislación laboral en cuanto a materia salarial se refiere. En este mismo año el sindicalismo se debilitó y en consecuencia de ello, los problemas laborales disminuyeron notoriamente.

---

<sup>xv</sup> Aprobada en referéndum

En el año de 1998 nuestra Constitución Política establece en su Art. 194 que “La sustanciación de los procesos que incluyen la presentación y la contradicción de las pruebas, se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediación”

Las reformas realizadas al código laboral fueron codificadas y promulgadas en el año 2000, y publicadas en Registro Oficial No 162 del 29 de Septiembre de 1997. De igual manera en el año 2000 se incorporaron reformas relevantes en cuanto a materia salarial se refiere, puesto que fueron necesarias después de la implantación del sistema de dolarización en nuestro país. El Congreso Nacional denominó a esta ley como Ley para la Transformación Económica del Ecuador y Ley para la Promoción y Participación Ciudadana, mas conocidas como Ley Trole I y II

El Congreso Nacional en los últimos ha aprobado leyes trascendentales respecto a materia laboral, de las más destacadas tenemos a “la Ley para Interpretar y aplicar el décimo cuarto sueldo y el proyecto para instaurar el sistema del juicio oral en el Ecuador<sup>17</sup>”.

#### **I.1.D PRINCIPALES REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**1.- Ley 133.-** Promulgada en el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos. Esta ley emitió gracias a los procesos de integración Andina y exigía una mejorar de la legislación laboral ecuatoriana, ceñida a las nuevas realidades sociales. Los principales beneficios de ésta ley fueron:

- a) **Nuevos Tipos de Contratos:** Se incorporo el contrato indefinido, precario y se limito el contrato a plazo fijo únicamente por 2 años.
- b) **Terminación Intempestiva:** Se reformaron los montos de indemnizaciones.<sup>xvi</sup>

---

<sup>xvi</sup> Indemnización con tres meses de remuneración a aquellos trabajadores con tiempo de servicio hasta de tres años y con un mes de remuneración por cada año de servicio con un máximo de veinticinco remuneraciones.

- c) **Contratos Colectivos:** Se introdujo la negociación obligatoria. A los Sindicatos del sector público se les obligo a conformar un Comité Central Único para presentar negociar y suscribir un contrato colectivo.
- d) **Conflictos colectivos:** Se incorporo la figura de mediación obligatoria para la resolución de conflictos.
- e) **Derecho de Huelga:** Se limito la denominada huelga solidaria<sup>xvii</sup>

**2.- Ley 2003-13.-** Presentado por la Comisión de lo Social y Laboral el 5 de agosto del 2003 publicada el 13 de Agosto del mismo año. El objeto de ésta ley fue establecer el procedimiento Oral en los juicios Laborales. Los principales beneficios de esta norma fueron:

- 1.) Mayor celeridad en los juicios
- 2.) Sentencias oportunas y debidamente motivadas.
- 3.) Jueces protagonistas dentro del juicio.

### **I.1.E. ANTECEDENTE Y FUNDAMENTO DE LA ORALIDAD EN EL ECUADOR**

A nivel internacional el sistema oral tuvo sus raíces en el continente europeo, específicamente en el Reino Unido, puesto fue allí donde precisamente se desarrollo de mejor manera las normas procesales respecto al juicio oral. Este tipo de juicio tuvo acogida y aplicación en los países de Norteamérica.

El juicio oral apporto aspectos positivos para el conocimiento directo y profundo del problema por parte del juez o tribunal<sup>18</sup>. Esto condujo a que los juicios fueran más rápidos, tengan mayor confiabilidad y finalmente que los elementos probatorios fuesen valorados de mejor manera dentro del juicio.

---

<sup>xvii</sup> El ejercicio de este derecho en muchos casos fue mal empleado pues sobreponía el interés particular del interés común.

La Constitución Política del Ecuador de 1967 introdujo el primer antecedente constitucional directo para tramitar los juicios en el sistema oral. “Art. 64 numeral 14: Los conflictos individuales de trabajo se tramitaran en juicio oral en la forma que determine la ley.” Borja y Borja 1979: 648)<sup>19</sup>. Posteriormente La Constitución Política de 1978<sup>xviii</sup> recogió y ratificó los principios procesales de la Constitución de 1967, de esta manera el Art. 93 inciso primero de la mencionada Constitución prescribía que “Las leyes procesales procuran la simplificación uniformidad y eficacia de los trámites; adoptara en los posible el sistema oral<sup>20</sup>”.

De igual manera en el año de 1998 la Asamblea Nacional Constituyente, recoge los principios relacionados a la instauración de procedimientos ágiles que beneficien a los trabajadores. Es así que nuestra Constitución Política vigente establece en su Art. 194 que “La sustanciación de los procesos que incluyen la presentación y la contradicción de las pruebas, se llevara a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios dispositivo, de concentración e inmediación.”<sup>21</sup>

Esta disposición constitucional provocó que se implante el juicio oral en la Administración de Justicia, sin embargo únicamente se ha reformado la legislación penal, la legislación de menores y actualmente la laboral.

De lo anteriormente dicho, se puede afirmar que era inevitable el establecimiento del sistema oral en la administración de justicia ecuatoriana, ya que se necesitaba un sistema que proporcione celeridad, seguridad y eficacia. Con estos antecedentes se promulgo la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (2003-13), publicada en el Registro oficial No. 146, el 13 de Agosto del mismo año. Esta ley tenía como finalidad establecer el juicio oral en materia laboral, puesto que el mandato constitucional así lo exigía. La reforma al Código de Trabajo establecía en su Art. 584 que “Las controversias Individuales de Trabajo se sustanciaran mediante el procedimiento oral” Y para lograr que estas disposiciones se cumplan, la Constitución Política Vigente, en su disposición Transitoria Vigésimo

---

<sup>xviii</sup> Aprobada en referéndum



Séptima dispuso que “*en un plazo no mayor de cuatro años, se implante el sistema oral en los juicios,*” esto con el objeto de superar el tortuoso sistema procesal que colapso por su dilata tramitación y manipuleo.

Más tarde el Congreso Nacional mediante Ley Reformatoria 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004, dispuso que “la fecha impostergable para la el inicio de este tipo de procesos se a partir del 1 de julio del 2004<sup>22</sup>”, todo esto como resultado de las peticiones de La Corte Suprema de Justicia, que se fundamentaba en que la aplicación del sistema oral en materia laboral requería ciertas adecuaciones y para ello se necesitaba un poco más de tiempo.

La comisión Social y de lo Laboral formulo otro proyecto de ley que respondió a ciertas falencias establecidas en el proyecto originario. Esto proyecto fue aprobado el 9 de Agosto del 2004 Ley No.2004-43 publicada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de Agosto del 2004.

Esta ley cumplió con el mandato constitucional establecido en el Art. 194 de la Constitución Política del Ecuador, respecto a la implantación del sistema oral cuyo objetivo fundamental es, como establece el Art. 192 de la Constitución, obtener una Administración de Justicia más ágil, donde el juez conozca de forma más directa las causas, “que escuchen a las partes sus argumentos, que participen en las pruebas, que califiquen y verifiquen la validez de los testimonios obligándole al juez y a los litigantes a tener un papel más activo en el proceso, acciones con las que se va a evitar la dispersión de pruebas las mismas que deben ser concretas relacionadas y presentadas en un mismo momento, luego de haberlas preparado previamente y procurando que sean atinentes a la causa”<sup>23</sup>

## CAPITULO II

### II.2. ANALISIS COMPARATIVO DEL JUICIO VERBAL SUMARIO Y JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL

#### II.2.A. JUICIO VERBAL SUMARIO EN MATERIA LABORAL

Antes de la Reformatoria al Código de Trabajo (2003-13), publicada en el Registro oficial No. 146, el 13 de Agosto del mismo año, la administración de justicia ecuatoriana tramitaba toda controversia laboral mediante juicio verbal sumario. Es así que el Art. 584 del Código de Trabajo disponía que “Presentada la demanda, el juez ordenará la sustanciación de la controversia en juicio verbal sumario”. Esta norma procesal seguía la tradición escrita de los procesos españoles, en el cual se determinaba que los juicios laborales debían tramitarse por la vía verbal sumaria, siguiendo los pasos determinados para los procesos civiles.

A pesar que el juicio verbal sumario se halla reglamentado en el Código de Procedimiento Civil, desde el Art. 828 al 847, no define lo que se debe entender por juicio verbal sumario, puesto que simplemente se limita a determinar cuales son las demandas que están sujetas a éste tramite.

Doctrinariamente el juicio verbal sumario proviene de dos tipos de juicios<sup>24</sup>. El verbal, que se refiere a que el trámite debe ser eminentemente oral, aunque la demanda se reduce a escrito. Y sumario, que se refiere a un juicio breve, y sencillo sin necesidad de menoscabar las formalidades esenciales y garantías de defensa para las partes. No obstante hemos sido testigos de que la sustanciación de los trámites verbal sumarios en materia laboral, no eran ni verbales, ni sumarios, sino todo lo contrario, eran juicios muy dilatados que generaban desconfianza y angustia a los litigantes.

De igual manera teóricamente los requisitos que debe reunir un juicio para que se tramite por la vía verbal sumaria son:

1.) El juicio verbal sumario por su propia naturaleza, requiere de una tramitación rápida para que sea eficaz, adicionalmente se requiere que el legislador no haya previsto un procedimiento especial para esa acción; En este sentido se puede decir que el derecho laboral es un derecho eminentemente social que necesita de una administración de justicia que tutele ágilmente el derecho vulnerado. Sin embargo este procedimiento (verbal sumario) no estaba ni ligeramente cerca de tramitarse de forma sencilla y breve, razón por la cual este juicio, resultaba ineficiente y tardío a lo requerimientos de los trabajadores

2.- Se exige que la ley fije tal trámite en forma expresa. Es así que nuestro Código de Trabajo establecía de forma clara y expresa en su Art. 584 que la sustanciación que debía seguirse en los juicios laborales era el trámite verbal sumario.

3.- Es un juicio extraordinario o sui-generis desde el punto de vista de su estructura<sup>25</sup>; Este juicio es sui generis porque es un juicio diferente a los juicios tradicionales, ya que es un híbrido entre los juicios verbales y sumarios en el cual se pretendía realizar el desarrollo del juicio en forma más rápida y sencilla.

4.- Concede al juez la dirección del proceso para repudiar actuaciones superfluas; cosa que no sucedía, en esta clase de juicio, pues era un juicio lleno de incidentes que prolongaban de forma injustificada los juicios.

El sistema de Administración de Justicia Ecuatoriano se ha caracterizado por procesos escritos, procesos en el que juez, se encontraba separado de las partes como de todos los elementos subjetivos y objetivos que formaban parte del proceso. En consecuencia la desconfianza ciudadana en la administración de justicia laboral era alarmante, pues este sistema generaba denegación de justicia en los litigantes.

El juicio verbal sumario, se reducía a demanda, citación, audiencia de conciliación y contestación a la demanda, término de prueba de seis (6) días y sentencia. En resumen, con el juicio verbal sumario en materia laboral se “pretendía” que el juicio sea más oportuno, expedito y económico, permitiendo obtener la declaración de un derecho sin tener que

someterse a los formalismos y lentitud del juicio ordinario. Pese a lo doctrinariamente señalado, nuestra administración de justicia en materia laboral era ineficiente, lenta y costosa, factores que incidían el incremento de juicios sin despacho.

Si comparamos las peculiaridades y los actos procesales que se realizan en este proceso (verbal sumario) con lo establecido en la doctrina veremos que coinciden en muy poco. El juicio verbal sumario en materia laboral no era verbal ni sumario puesto que ninguna diligencia era verbal ni siquiera la audiencia de conciliación y contestación a la demanda pues aun ésta se reduce a escrito, las pruebas no se recogen en un solo acto y en una sola acta. Tampoco era sumario, es decir no permitía agilizar los procesos en aras de velar por la protección de los derechos de las partes procesales, debido a que no eran resueltos de forma oportuna.

La Administración de justicia en los juicios verbal sumarios (escritos) ha ocasionado frecuentes deserciones, desconfianza y perjuicios para los trabajadores, puesto que al no contar con recursos necesarios o tiempo para continuar en los juicios lo abandonan, evidenciando de esta manera la ineficacia del sistema de administración de justicia ecuatoriana al dejarlos en total indefensión. Adicionalmente los perjuicios para los trabajadores estaban a la vista de todos, pues los “valores que recibían después de varios años de litigio por efectos de la devaluación de la moneda (dolarización) eran reducidos, es decir los valores impagos no cobraron su verdadera dimensión<sup>26,</sup>”

Pese que la Constitución, y la propia Ley laboral reconocen expresamente los derechos del trabajador, éstos se vieron vulnerados por una administración de justicia lenta y caotizada dentro del trámite verbal sumario, puesto que facilitaba el retraso excesivo en los juicios laborales, y la trasgresión de los principios Constitucionales de eficacia, eficiencia, y celeridad. Es decir el juicio verbal sumario no acató el cumplimiento de lo que establece la Constitución en su Art. 192 y 194, ocasionando de ésta manera que la justicia se un simple ideal utópico. En palabras del Dr. Andrés Páez “no sirve de mucho tener en teoría un listado de derechos, si no se cuenta con una institucionalidad con herramientas idóneas que los concreten y aseguren”

La administración de justicia debe ser oportuna eficiente e inmediata, y más aun en los juicios laborales, y de alimentos, con el objeto de que los trabajadores, en materia laboral, se sientan protegidos por la ley y por el juez como “materialización de la justicia a través de su administración<sup>27</sup>”.

La prueba más clara de la inoperante administración de justicia antes del 2003, radica en que el antiguo proceso verbal sumario había dejado como saldo hasta diciembre del 2002 cerca de 56.000 causas sin ser resueltas, Adicionalmente el tiempo que duraba la resolución de una sentencia en instancias superiores podían llevar dos a tres años y en casos extremos hasta cuatro años. Esto nos demuestra que el procedimiento verbal sumario (escrito) no estaba ni cerca de ser eficiente, breve y sencillo, como la doctrina lo señalaba.

De lo anteriormente dicho, se evidenciaba la vital necesidad se implantar un nuevo sistema judicial en temas procesales laborales, Este cambio debía utilizar tecnología y correctos procedimientos para mejorar la administración de justicia, “procurando la solución oportuna de los conflictos, de la evacuación de las causas postergadas, y la depuración del sistema para poder atender mejor los nuevos conflictos laborales<sup>28</sup>”

## **II.2.B. JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

El Ecuador hasta mediados del año 2003 venía utilizando el sistema escrito<sup>29</sup> como único medio útil para resolver los procesos judiciales, sin embargo luego de palpar una justicia insipiente, se vio la necesidad de cambiar y reformar la administración de justicia, en cuanto al sistema oral, con el fin de que nuestros procesos se agilicen y se actualicen. Es así que el 5 de Agosto se del 2003 se promulgo la Ley No. 2003-13 publicada en el Registro Oficial 1ro.146 de 13 de agosto del mismo año, en la que se establece el juicio oral como nueva forma de sustanciar los procesos laborales.

Este sistema que entro en vigencia el mes de julio del 2004 ha permitido que se excluyan pruebas dilatorias, argucias y testimonios falsos, existentes en el antiguo juicio verbal sumario. Pues a través del sistema oral, la administración de justicia se ha tornado más

ágil. Además el juez tiene directa incidencia en las diligencias, actos procesales, y sobre todo al momento de dictar sentencia.

A través de la oralidad el sistema de administración de justicia se ha visto beneficiado, pues, este sistema facilita el ejercer de mejor manera el derecho a la legítima defensa, permite a las partes expresarse de mejor manera y más directamente ante el juez, además posibilita a los litigantes y al juez escuchar la versión respecto del tema en discusión, y permite exponer de forma oral sus pruebas y alegatos. Sin embargo la oralidad no debe ser un sistema que únicamente lo deben acatar los jueces y empleados públicos, sino también es un sistema que exige a las partes y a sus defensores, capacitarse, con el fin de evitar improvisación dentro del proceso. En este sentido los abogados deben con anterioridad investigar el tema de discusión, con el fin de exhibir documentos y testigos idóneos para mejorar la eficiencia y el tiempo de duración del proceso.

Alargar innecesariamente los procesos como sucedía en el juicio verbal sumario incrementa y retrasa la administración de justicia, afectando directamente a “los ciudadanos que acuden al órgano judicial en busca de la reparación o reivindicación de un derecho violentado<sup>30</sup>”

La incorporación de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia en materia laboral, ha hecho que los juicios se emitan con mayor transparencia, y celeridad, garantizando de ésta manera a las partes “mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia, evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia.”<sup>31</sup>

### **II.2.B.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ORALIDAD**

1. Todos los actos procesales, al menos los fundamentales, deben ejecutarse en presencia del juzgador y de las partes. Teniendo el lenguaje oral la particularidad de ser utilizado sin intermediarios.

2. Exige la presencia de todos los que intervienen en el juzgamiento: juzgadores, defensores, contendientes, testigos, peritos, etc. Esto permite asumir responsabilidades de los participantes, someter al análisis directo e inmediato sus afirmaciones o negaciones, pruebas, contrapruebas, peritazgos, informes, alegatos
3. Reducción del tiempo y proximidad en el espacio. En virtud de lo primero no se puede dilatar el trámite y hacerle interminable; no se puede abusar de la oralidad para hacer lo que permite el lenguaje escrito: y en relación al espacio no se debe transferir actos procesales fuera de la jurisdicción del juzgador, receptar y dirigir diligencias sin la presencia de éste. Esto sin duda es lo más importante de la oralidad. Límite en el espacio y en el tiempo.
4. Se consolida el proceso impidiendo que los numerosos y distintos actos procesales se sucedan con intervalos largos o que un mismo acto procesal se suspenda para continuar luego de semanas o meses. Hay continuidad en el tiempo.

A criterio del Dr. Andrés Páez, la oralidad en materia laboral ha transformado a los jueces de simples operadores de la justicia en verdaderos garantes de los derechos fundamentales en general, y de los derechos sociales como el derecho de trabajo.

Se puede afirmar que el nuevo el sistema procesal oral, se ha convertido en un medio positivo para alcanzar la justicia que garantiza el respeto a los principios procesales de inmediación, concentración, celeridad publicidad y eficacia establecidas en nuestra Constitución Política del Ecuador.

#### **II.2.B.2 PRINCIPIOS PROCESALES DENTRO DE LA ORALIDAD EN NUESTRA CONSTITUCIÓN**

El Artículo 192 de la Constitución establece que “La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e inmediación. Adicionalmente el Art. 192 de la Constitución Política del Ecuador señala que el sistema

procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades. Estos artículos contienen principios procesales aplicables al sistema oral, y éstos son los siguientes.

### **1. Principio Dispositivo**

Este principio confiere a las partes el impulso del proceso, es decir el juez no puede empezar el proceso de oficio, ya que ésta 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 sea para considerar cosas superiores o ajenas, en el penal lo constituyen la acusación y el pronunciamiento que en relación adopte el acusado. La iniciativa para que se decreten la 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, el demandante le corresponde probar los hechos en que sustenta sus peticiones , mientras que al demandado le establece interesa demostrar los que significan la defensa , el juez carece de facultad para decretar pruebas de oficio tendientes a aclarar hechos del debate limitándose a lo que aparezca de las solicitudes por las partes.

### **2. Principio de Inmediación**

El principio de inmediación esta determinado expresamente en el Art. 192 y 194 de la Constitución Política del Ecuador y consiste en que “el juez debe tener mayor contacto personal con los elementos subjetivos y objetivos que conforman el proceso<sup>32</sup>.” La



inmediación requiere de una participación directa del juez en el procedimiento, convirtiéndose también en un protagonista, lo cual hace intervenir directamente en su desarrollo con todos los involucrados y todos los actos en el proceso. La doctrina procesal moderna de la inmediación señala que hoy resulta inconcebible la defensa de la mediación –su opuesto- como regla. La mediación se pudo haber inspirado antiguamente en el temor a que el contacto vivencial pudiera afectar la imparcialidad del tribunal, y por ello sustenta la conveniencia de que el tribunal guarde una relación impersonal e indirecta con las partes y demás sujetos del proceso, como así también con el substrato objetivo.

Las ventajas de la inmediación son evidentes. No existe un instrumento tan poderoso para la búsqueda de la verdad en el proceso. El poder-deber del magistrado de escuchar y fundamentalmente dialogar con las partes, los letrados, los testigos y demás personas que actúen en el proceso le permite apreciar la verdad o la mentira en una declaración.

### **3. Principio de Celeridad Procesal.**

El principio de publicidad está determinado expresamente en el Art. 192 de la Constitución Política del Ecuador y éste principio se refiere al tiempo en se emplea en los juicios para obtener un pronunciamiento judicial. La celeridad implica seguir todo el procedimiento de un juicio en el menor tiempo posible, pero de ninguna manera sacrificando la eficacia procesal. Este principio requiere que los funcionarios de la administrar justicia realicen sus diligencias y resoluciones de forma ágil, proporcionando de ésta manera a las partes dentro del proceso seguridad y eficiencia.

### **4. Principio de Publicidad**

El principio de publicidad está determinado expresamente en el Art. 195 de la Constitución Política del Ecuador y se refiere a "la libre asistencia de las personas a la realización de los actos procesales<sup>33</sup>." La publicidad tiende a permitir la apertura de cualquier proceso, con el fin de que función judicial pueda ser controlada por aquellas personas que tienen

interés en hacerlo. Con la publicidad se puede erradicar la sospecha, la corrupción y se despolitiza la justicia

### **5. Principio de Identidad física del Juez**

El principio de Identidad física del Juez esta ligado íntimamente con el principio de inmediación, puesto que el “juez que recibe las pruebas y los alegatos será quien dictará la resolución de fondo, ya que solo cuando el juez asiste a todo desenvolvimiento de causa le es posible tener una impresión directa y un conocimiento cabal del juicio<sup>34</sup>.”

### **6. Principio de Contradicción**

Este principio se aplica preferentemente a los procedimientos orales ya “que permiten alegaciones mutuas, cargos y descargos explicaciones y justificaciones<sup>35</sup>.” La contradicción implica la defensa de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.

### **7. Principio de Concentración**

El principio de concentración esta determinado expresamente en el Art. 194 de la Constitución Política del Ecuador y consiste en “reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, lo cual contribuye a la aceleración del proceso<sup>36</sup>.” Este principio tiende a simplificar las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad de los casos. El principio de concentración impide las dilataciones innecesarias, incidentes injustificados, y perdida de tiempo. Adicionalmente permite al juez eliminar las pruebas que las considera inútiles, dando de ésta manera celeridad al proceso.

## **II.2.B.2.1 OTROS PRINCIPIOS PROCESALES EN MATERIA LABORAL APLICABLES AL SISTEMA ORAL**

### **1. Principio de Libre Convicción**

Este principio se relaciona con la libre convicción que tiene el juez de valorar y pedir las pruebas de oficio, es decir que el juez no debe estar sometido a tarifas rígidas, para valorar la prueba. Sin embargo la libre convicción de ninguna manera significa libertad sin límites del juez para valorar la prueba, pues el juez ésta sujeto a valorar la prueba bajo las reglas de la sana crítica y de igual manera debe motivar la sentencia.

### **2. No puede impugnarse separadamente las Interlocuciones**

Este principio tiende a “asegurar la actuación de la oralidad y de la concentración, impidiendo que el juzgamiento se dilate, concentrando la causa y abreviando el tiempo para su decisión<sup>37</sup>.”

### **3. Principio de Adquisición Procesal**

El principio de Adquisición Procesal según el Dr. Andrés Páez se refiere a la actividad de las partes dentro del proceso, puesto que no solo se beneficia a quien ejecuta el acto y perjudica a la parte contraria, ya que nuestros propios medios de prueba pueden causar la pérdida en el juicio o brindarle instrumentos necesarios a la contraparte.

### **4. Principio de Debido Proceso.**

Este principio esta determinado expresamente en el Art. 24 de la Constitución Política del Ecuador y se refiere a la observancia que deben tener los jueces, la fuerza pública, etc. Con el objeto de brindar garantías a aquellas personas que van a ser procesadas.

La oralidad en la Administración de Justicia no solo se la debe considerar, como un instrumento para agilizar o acelerar los procedimientos judiciales, sino también como una “necesidad para ir creando una cultura de oralidad en nuestro país”

## **II.2.C. ANALISIS COMPARATIVO ENTRE EL JUICIO ORAL Y VERBAL SUMARIO**

### **II.2.C.1 SEMEJANZAS ENTRE EL JUICIO VERBAL SUMARIO Y EL JUICIO ORAL LABORAL**

1.- Tanto el juicio verbal sumario como el juicio oral en materia laboral, la demanda de trabajo puede realizarse de forma escrita y verbal. En el último caso el juez las debe reducir a escrito y las hacerlas firmar al interesado o a un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo.

2.- Tanto en el juicio verbal sumario como el juicio oral, el juez debe mandar a completar las demandas en el término de tres días si éstas no son claras o están incompletas, de ser el caso que las partes no lo hagan el juez puede abstenerse tramitar los juicios.

3.- El juicio verbal sumario y el juicio oral coinciden en que todos los actos o diligencias quedan reducidos a escritos en actas sumarias con el objeto de dejar constancia de la posición de las partes litigantes y ahorrarle trabajo al secretario judicial.

4.- La falta de asistencia a la audiencia preliminar y a la audiencia definitiva en el juicio oral<sup>38</sup> y la falta de asistencia a la audiencia de conciliación en el juicio verbal sumario tienen los mismos efectos jurídicos, es decir se tramitan los juicios en rebeldía, cuestión que se toma en cuenta al momento de dictar sentencia, para ordenar el pago de costas procesales. Adicionalmente la falta de contestación a la demanda en los dos juicios tiene el efecto de negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda

5.- En el juicio oral al igual que en el juicio verbal sumario los jueces están facultados para que de oficio puedan solicitar las pruebas que consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos dentro del juicio. Sin embargo en el caso del juicio verbal sumario las pruebas de oficio generalmente no se las solicitaban.

6.- Tanto en el juicio verbal sumario dentro de la audiencia de estrados, como en el juicio oral dentro de la audiencia definitiva las partes podían exponer o fundamentar sus alegatos de forma oral ante el juez, con el objeto de que el juez quede convencido de sus argumentos.

7.- En cuanto a la sentencia dentro del juicio verbal sumario y oral laboral el juez debía resolver las excepciones dilatorias y perentorias en sentencia al igual que cualquier clase de juicios.

8.- En el antiguo juicio verbal sumario se podían disponer de medidas precautelatorias como la prohibición, el secuestro, la retención el arraigo, que podían solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada. De igual manera en el juicio oral se ha establecido en el Art. 504 del Código de Trabajo las medidas precautelatorias que serán ordenadas por los jueces que expidieron la sentencia posterior al 1 de julio del 2004 y por los jueces ocasionales si la sentencia fue dictada anterior al 1 de julio del 2004.

9.- El juicio verbal sumario igual que el juicio oral, las partes del proceso tienen la posibilidad de apelar ante la Corte Superior e intervenir en Casación, con el objeto de administrar justicia y tutelar los derechos laborales de los trabajadores. Adicionalmente el superior resolverá por el mérito de lo actuado, sin embargo en ambos juicios se ha establecido que los tribunales que reciban la apelación pueden solicitar de oficio las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

## **II.2.C.2 DIFERENCIAS ENTRE EL JUICIO ORAL Y EL VERBAL SUMARIO**

1.- En el Juicio Verbal Sumario la citación con la demanda se lo realizaba en los términos previstos en el Código de Procedimiento Civil, es decir la citación se la realizaba en tres días, sin embargo en realidad la citación con la demanda era uno de los aspectos más graves es el juicio verbal sumario. Primero porque los llamados a citar al demandado eran los citadores judiciales, cuestión que generaba congestión en las acciones de los funcionarios y segundo porque los empleados de las salas de citaciones, daban mayor atención a demandas de mayor cuantía de personas influyentes o recomendadas por amistades, consecuentemente las demandas de menor cuantía que no contaban con influencias se veían desatendidas y dilatadas retardando de ésta manera la administración de justicia. De otro lado en el juicio verbal sumario era necesario informar al Inspector de Trabajo al momento de conocer sobre la demanda.

En el Juicio Oral la citación se la realiza, en el término de cinco días contados a partir de la calificación a la demanda, generando de ésta manera una eficaz administración de justicia. Adicionalmente con el juicio oral laboral se ha creado citadores exclusivos con el objeto de que se realicen éstas diligencia dentro de término establecido en la ley. Y de ser el caso de que estos funcionarios la realicen fuera de término, la ley ha previsto sanciones con multa diaria de veinte dólares por cada día de retraso.

2.- En el Juicio verbal Sumario en contraste con lo que sucede en el juicio oral, en cuanto a la forma de efectuar la citación al demandado era mediante tres boletas, razón suficiente para que el juicio se dilate y ocasione de ésta manera injustificados retardos. Mientras que en el nuevo sistema oral la citación con la demanda se la realiza mediante una sola boleta, logrando de ésta manera brindar a las partes celeridad, inmediatez, economía y seguridad procesal.

4.- En cuanto a las Audiencias, el juicio verbal sumario preveía únicamente una, llamada Audiencia de Conciliación, ésta audiencia se realizaba en un periodo no menor de dos días ni mayor de ocho contados desde la fecha en que se expidió la providencia. Adicionalmente la audiencia de conciliación podía diferirse a solicitud expresa de las partes, sin embargo la normativa laboral no establecía el término máximo de duración de diferimiento, y el número de veces que se podía diferir. La Audiencia de conciliación tenía como objetivo fundamental que el demandado conteste la demanda, formule sus excepciones perentorias y dilatorias de forma escrita y encuentre una solución a la controversia es decir busque la conciliación<sup>xix</sup>, sin embargo en el antiguo juicio verbal sumario no podía haber conciliación porque los jueces no se encontraban presentes en las audiencias (inmediación)<sup>xx</sup> consecuentemente el juez no formulaba propuestas para llegar a un acuerdo entre las partes. De otro lado si por suerte el juez se encontraba presente dentro de las audiencias o diligencias procesales ejercían únicamente el papel de simples observadores de los hechos. Lo que sucedía en esta audiencia era que las partes en el mejor de los casos proponían acuerdos, mediante renuncia, allanamiento o transacción haciendo innecesario el litigio pendiente o evitando el litigio eventual, pero generalmente la audiencia de conciliación, estaba concebida únicamente para negar o ratificar los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, cuestión que hacia ineficiente la administración de justicia.

Contrario a lo que sucedía en el juicio verbal sumario, el nuevo sistema oral en materia laboral existen dos audiencias, Una la audiencia preliminar en la que se concilia, contesta la demanda y se solicitan pruebas de inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señala en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días; y adicionalmente las partes pueden solicitar las pruebas de confesión judicial, juramento deferido y de testigos, cuyas declaraciones se tomarán en la audiencia definitiva. Por otra parte con el proceso oral se cuenta con una audiencia definitiva en la que se evacuan las pruebas testimoniales,

---

<sup>xix</sup> Conciliación es el acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado.

<sup>xx</sup> El juicio verbal sumario se caracterizaba por la mediación contrario al principio de inmediación, es decir el menor contacto posible con el juez.

confesiones y documentales que adjunten las partes, y se realizan alegatos por parte de las partes del proceso. En el juicio oral laboral, la Audiencia Preliminar puede ser diferida por una sola vez, siempre y cuando las partes la soliciten el diferimiento de manera conjunta por un término máximo de cinco días.

En las Audiencia Preliminar y Definitiva los jueces a diferencia del juicio verbal sumario, propician la “conciliación de las partes,”<sup>xxi</sup> devolviendo de ésta manera el protagonismo al juez, pues es él quien personalmente procura el acuerdo entre las partes para lograr la solución de los conflictos. En esta etapa se ratifica el principio de intermediación puesto que el juez participa activamente en la resolución del conflicto laboral.

5.- En el juicio oral la Contestación a la demanda se la realiza de forma escrita, sin perjuicio de exposición oral, dando cumplimiento de ésta manera a la ley No. 2004-43, adicionalmente el juez tiene directa incidencia en las audiencias, generando de ésta manera mayor posibilidad de conocer con exactitud los fundamentos de la defensa para su posterior resolución. En el juicio verbal sumario en cambio la contestación a la demanda no se la podía exponer de forma oral, sino únicamente se la realizaba de forma escrita, señalando en ella las excepciones dilatorias o perentorias, pero la diferencia básica era que el juez generalmente no se encontraba en la audiencia, puesto que solo la presenciaba el secretario, persona totalmente ajena al proceso.

6.-En cuanto a las pruebas en el juicio verbal sumario, se abría el término probatorio de seis días, término dentro del cual se tenían que formular y evacuar las pruebas solicitadas, además las partes desconocían de las mismas hasta el último día de éste término. Sin embargo la inasistencia al primer señalamiento en éste juicio se convirtió en una práctica regular de las partes con el único propósito de demorar la prosecución del juicio. Las pruebas en el antiguo juicio verbal sumario se la solicitaban de forma escrita, generando de ésta manera que las partes soliciten pruebas inconexas que no eran pertinentes ni oportunas, produciendo de ésta manera la dilatación e ineficacia en el proceso

---

<sup>xxi</sup> Acuerdos jurídicos con el fin de acelerar la justicia



Contrario a ello, en el juicio oral en la Audiencia preliminar se formulan o solicitan las pruebas que las partes estimen pertinentes y las cuales se deben practicar en el término no mayor de veinte días. Las pruebas se las pueden solicitar de forma oral y de forma escrita con la diferencia que se debe fundamentar de forma oral las razones y finalidades de su petición, con el objeto de que las pruebas sean pertinentes. En éste momento se verifica el principio de inmediación puesto que el juez participa activamente en el proceso para cerciorarse de que las pruebas solicitadas sea pertinentes, logrando de esta manera la eficacia y celeridad procesal dentro del proceso.

7.- Contrario al anacrónico juicio verbal sumario, en el procedimiento laboral oral respecto a los testigos las preguntas se las formulan verbalmente por parte del litigante y de su abogado, y las repreguntas que se formulan deberá ser igual al número de preguntas cambiando de ésta manera el antiguo sistema que señalaba que el numero de repreguntas era igual al triple del número de preguntas. De la misma forma el juicio oral a incorporado el principio de lealtad procesal que consiste en que, las preguntas formuladas que no recibieron contestación por parte de quienes debían rendir confesión judicial y que no lo hizo, por lo que fue declarado confeso, serán entendidas como afirmativas, cuestión que no preveía en el juicio verbal sumario.

8.- En el juicio oral laboral en la etapa de la Audiencia Definitiva se verifica a plenitud el principio de inmediación puesto que el juez se encuentra presente y tiene mayor contacto de los elementos subjetivos y objetivos que lo rodean con el fin de dictar sentencia apegado a la ley y a la justicia. Sin embargo en el antiguo juicio verbal sumario, la audiencia de estrados, era una audiencia en la que el papel preponderante del juez era de ser un simple observador de los hechos dentro del juicio, consecuentemente el juicio verbal sumario proporcionaba únicamente inseguridad e ineficiencia en los procesos.

9.- En el nuevo juicio oral laboral la sentencia debe dictársela una vez concluida la audiencia definitiva en dentro de el término de diez días, mientras que en el juicio verbal sumario las sentencia se dictaba una vez concluida la etapa probatoria en el

término de cinco días, sin embargo éste término no se cumplía por las distorsiones y decadencias mismas del trámite verbal sumario

10.-A diferencia del juicio verbal sumario, este sistema (oral) determina plazos “perentorios”<sup>xxii</sup> y obligaciones absolutas para la ejecución de diligencias y audiencias en tiempos muy cortos. Pues caso contrario se ha previsto sanciones y hasta la destitución del funcionario judicial que no cumpla con los plazos determinados.

11.-En los procesos orales se establece la continuidad en la actividad procesal, es decir que, “el tiempo que transcurra entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos, y la sentencia deben ser cortos, sin largas interrupciones<sup>39</sup>,” opuesto de lo que sucede con los anacrónicos juicios ordinarios y verbal sumarios, donde las actividades procesales son discontinuas e inoportunas consecuentemente durante el proceso se gasta más de lo que se recibe mediante sentencia.

---

<sup>xxii</sup> Último plazo que se concede, o de la decisión que pone fin al asunto

## CAPITULO III

### III.3. ETAPAS PROCESALES

El proceso es el medio adecuado que tiene el Estado para resolver el conflicto reglado por el derecho procesal, que establece el orden de los actos (procedimiento), para una correcta (legal) prestación de la actividad jurisdiccional<sup>40</sup>. El procedimiento Oral en los juicios laborales derivados de controversias individuales trae una normativa adjetiva que permite la celeridad y eficacia de la administración de justicia.

#### III.3.A FASE PREVIA Y DE INSTRUCCIÓN

La etapa previa y de instrucción tiene como objetivo fundamental realizar todos aquellos actos o diligencias preparatorias que sean necesarios dentro del proceso. En esta etapa se prepara la demanda para su presentación y calificación

##### III.3.A.1 DEMANDA

El juicio oral laboral como todos los juicios inicia con la demanda, entendiéndose a la demanda “como aquel acto en el cual el actor deduce su reclamación, solicitando del juez la declaración, el reconocimiento o la protección<sup>41</sup>”. Sin embargo aunque el juicio empiece por la demanda, podría anteceder a ésta, los actos preparatorios que son pruebas pre-constituidas, que tienen por objeto asegurar la prueba del juicio principal. Es decir en materia laboral se pueden aplicar todos aquellos actos preparatorios establecidos en el artículo 64 y 65 del Código de Procedimiento Civil, puesto que la disposición transitoria novena del Código de Trabajo establece que los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el Art. 64 y 65 del Código de Procedimiento Civil.

Los efectos de la demanda en materia procesal son dos: el primero es que con la demanda se inicia formalmente el proceso, y el segundo que en el caso de que la sentencia fuere favorable para el actor, solamente se le concederá lo solicitado en la demanda.

Los requisitos que debe cumplir la demanda son los previstos en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil, es decir la demanda debe contener la designación del juez ante quien se la propone, los nombres y apellidos completos del actor, estado civil, profesión y los nombres y apellidos completos del demandado, los fundamentos de hecho y de derecho, la cosa o cantidad que se exige, la determinación de la cuantía, el lugar, la especificación del trámite, el lugar en donde debe citarse al demandado, el lugar donde debe notificarse al actor, y los demás requisitos de ley.

#### **III.3.A.1.1 DESIGNACIÓN DEL JUEZ.**

El juez competente, para conocer conflictos individuales de trabajo son los jueces de trabajo, del lugar donde se produjo la relación laboral. Según el Art. 68 de la L. O. F. J. los jueces de trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer las controversias individuales de trabajo. De ser el caso que no exista juez de trabajo, “será el juez de lo civil quien conozca las controversias individuales de trabajo<sup>42</sup>.”

#### **III.3.A.1.2. NOMBRES, APELLIDOS DEL ACTOR Y NOMBRES COMPLETOS DEL DEMANDADO.**

Es indispensable que en demanda se señalen los nombres y apellidos completos de las partes procesales con el objeto de determinar quien es el actor y quien es el demandado., para efectos de la citación y para la determinación del legítimo contradictor.

#### **III.3.A.1.3. FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO**

Es necesario establecer en la demanda los fundamentos de hecho, es decir todos aquellos acontecimientos que provocaron la violación o el desconocimiento de los derechos

laborales generando de ésta manera el conflicto laboral individual. Los fundamentos de derecho deben se expuestos en la demanda para demostrar que existe normativa expresa en cuanto a la protección de los derechos laborales vulnerados. Los fundamentos de hecho y de derecho son de vital importancia en la demanda, puesto que, “servirán al juez para sustentar su sentencia y determinar si se acepta o no las pretensiones del actor<sup>43</sup>.”

#### **III.3.A.1.4. COSA, CANTIDAD O HECHO QUE SE EXIGE.**

La demanda debe contener la pretensión concreta del actor con el objeto de que el juez decida, respecto de aquello que el actor ha pedido expresamente, pues el juez no puede conceder lo que no se ha pedido según el Art. 273 Código de Procedimiento Civil. Pese a lo establecido en el Art. 273 del Código de Procedimiento Civil Devis Echendía sostiene que el derecho laboral es parte de un derecho social, motivo por el cual es distinto de la legislación civil debido a que la jurisdicción laboral otorga ciertas facultades inquisitivas al juez con el fin de procurar el esclarecimiento de los hechos mediante pruebas de oficio.

#### **III.3.A.1.5. DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA**

El Código de Trabajo en su Art. 615 establece que no se admitirá a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

#### **III.3.A.1.6. LA ESPECIFICACIÓN DEL TRÁMITE QUE DEBE DARSE A LA CAUSA**

El Art. 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral. Todo esto en concordancia con lo que dispone el Art. 194 de la Constitución Política “la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral, incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas.”

En el caso que se violara el trámite correspondiente a la naturaleza de la causa que se esta juzgando, los juzgados o tribunales deben declarar la nulidad de oficio o a petición de parte.

### **III.3.A.1.7. LA DESIGNACIÓN DEL LUGAR EN QUE DEBE CITARSE AL DEMANDADO Y LA DEL LUGAR EN EL CUAL SE DEBE NOTIFICAR AL ACTOR.**

La citación es aquel acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda iniciada en su contra. Con la citación se da fiel cumplimiento a las garantías que establece el debido proceso, puesto que se hace posible ejercer el derecho a la legítima defensa. Y para que se pueda sustanciar el proceso es necesario que se trabaje la litis con la citación a la demanda.

Es necesario también determinar el lugar donde se debe notificar al actor con el objeto de dar a conocer al actor las providencias judiciales o dictámenes del juez respecto a la materia en conflicto. El lugar en cual generalmente se notifica a las partes es en el casillero judicial del abogado<sup>xxiii</sup>, sin embargo en el caso de no contar con un casillero judicial se suele entregar a los interesados las boletas en la secretaría del juzgado.

Adicionalmente el Art. 68 del Código de Procedimiento Civil determina que la demanda debe adjuntar documentos para justificar la personería del accionante, poder, nombramiento, o documento que autorice la intervención en el juicio.

### **III.3.A.2 CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA**

Una vez presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez queda obligado a examinar y calificar la demanda, ordenar se cite al

---

<sup>xxiii</sup> Art. 79 C. P. C. “El lugar en que debe ser notificado no puede ser otro que el casillero judicial de un abogado legalmente inscrito”.

demandado con copia de la demanda y convocar a las partes a la audiencia preliminar de conciliación. (Art. 576 del Código de Trabajo)

La calificación a la demanda implica que el juez examine si el “libelo”<sup>xxiv</sup> de la acción cumple con los requisitos establecidos en el Art. 67 y 68 del Código de Procedimiento Civil. La reforma al Código de Trabajo no ha previsto la posibilidad de completar o aclarar la demanda, sin embargo es necesario remitirse al Código de Procedimiento Civil puesto que el Art. 69 establece que el juez ordenará que el actor la complete o aclare la demanda en el término de tres días; y si no lo hiciere, se abstendrá de tramitarla.

En el auto de calificación el juez ordenará que se sustancie la causa mediante el procedimiento oral, de igual manera se dispondrá se cite o se corra traslado a las partes con la demanda.

### III.3.A.3 CITACIÓN

La citación “es un acto solemne mediante el cual se llega al conocimiento del demandado con el contenido de la demanda”<sup>44</sup>. La citación según el Art. 73 del Código de Procedimiento Civil “es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”.

El efecto de la citación es entre otros, obligar al demandado a comparecer y a deducir excepciones.<sup>45</sup> En el caso de que se omita la citación esto acarrea la nulidad del proceso, por no cumplir con las normas del debido proceso. La forma en que se debe citar es la prevista en el Código de Procedimiento Civil es decir se puede demandar en persona al demandado, por boletas y por la prensa.

---

<sup>xxiv</sup> Petición o demanda

- En persona al demandado: esta manera de citar es la más rápida y efectiva puesto que se puede citar al demandado, en el domicilio o en el lugar de trabajo, lo cual permite entregar al demandado personalmente la boleta por parte del citador.
- Citación por boletas: si la citación no pudo hacérsela en persona, se la hará por tres boletas en tres distintos días (Art. 93 Código de Procedimiento Civil)<sup>46</sup> En este tema la reforma no establece claramente si se hará una sola citación o si se seguirá el procedimiento tradicional de citaciones por tres boletas si no se encuentra en persona al demandado. Sin embargo, para llegar a cumplir los “principios de celeridad y eficacia debería efectuarse la citación por una sola boleta<sup>47</sup>.” En el tema de la citación la reforma al Código de trabajo ha determinado que los funcionarios encargados de realizar la citación, la deben efectuar en el término de cinco días, con el único objetivo de realizar la citación con mayor celeridad. En el caso de que los funcionarios no cumplan con la citación en los términos antes establecidos, serán sancionados con multa de veinte dólares por cada día de retraso.
- Por la Prensa: En los casos que sea imposible determinar la residencia se procederá a citar por medio de la prensa mediante tres publicaciones en fechas distintas, en un periódico de amplia circulación (Art.82 Código de Procedimiento Civil) y la Audiencia Preliminar se efectuará en veinte días contados desde la fecha de la última publicación.

### **III.3.B. FASE EXPOSITIVA Y PROBATORIA**

Esta etapa tiene como objetivo fundamental conminar a las partes para que expongan de manera oral los fundamentos de la demanda, de la contestación a la demanda y la formulación de pruebas, exponiendo las razones por las cuales se las solicitan. Adicionalmente en esta audiencia se dispone de forma imperativa que las partes formulen todo tipo de pruebas que van a ser utilizadas dentro del proceso.



### **III.3.B.1. AUDIENCIA PRELIMINAR**

La Audiencia Preliminar se llevará a cabo luego de que, el juez haya verificado que la citación se efectuó de forma personal, o por medio de la prensa. El juez convocará a las partes a Audiencia de Conciliación, en el término de veinte días contados desde la fecha de calificación a la demanda. (Art. 576 del Código de Trabajo)

La Audiencia Preliminar tiene cuatro objetivos fundamentales: la conciliación, la contestación a la demanda, la formulación de pruebas y la reconvencción.

#### **III.3.B.1.1 CONCILIACIÓN**

La conciliación según Enrique Vécovi “es aquella intervención de un tercero que busca el acercamiento de las partes procurando el acuerdo basado en la voluntad de ellas.” Por lo general el conciliador es el órgano público creado especialmente a fin de solucionar en forma amistosa, los conflictos jurídicos, para evitar que éstos se deriven en un proceso judicial<sup>48</sup>.

El Art. 576 del Código de Trabajo establece que en la Audiencia Preliminar el juez procurará el acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoría. En esta audiencia se puede evidenciar claramente el principio de inmediatez, puesto que el juez participa de forma activa y directa con las partes a fin de lograr que las partes en conflicto busquen una solución. Es el juez quien debe formular propuestas para llegar a un acuerdo, cosa que no sucedía en el antiguo trámite verbal sumario. Evidentemente esta reforma respecto al principio de inmediatez requiere que los jueces se capaciten en técnicas de conciliación.

Esta reforma ha incorporado una verdadera posición orientadora del juez, que busca la conciliación entre las partes, obteniendo como resultado la solución de muchos litigios y evitando de ésta manera que los juicios se dilaten innecesariamente. Si las partes llegan a

un acuerdo durante esta audiencia, el juez lo aprobará en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria.

### **III.3.B.1.2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

En el caso de no lograrse 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. La ley reformativa al Código de Trabajo respecto de la contestación a la demanda estableció que la contestación se la hará obligatoriamente de forma escrita, con el objeto de dejar constancia escrita de la posición del demandado frente a la pretensión del actor. (Art. 576 del Código de Trabajo)

Personalmente sostengo que no existe un proceso exclusivamente oral, pues los procesos que hoy se consideran como orales son mixtos, por lo tanto creo que es necesario dejar sentado por escrito la contestación a la demanda con la finalidad de que no se den falsas interpretaciones de lo expuesto oralmente, además la constancia escrita facilitará al juez la comprensión de los argumentos del demandado.

Sin embargo para algunos abogados laborales esta norma ésta obstaculizando de alguna forma el principio de oralidad, puesto que argumentan que el cambio del sistema implica el no mantener rezagos del proceso anterior, es decir estos abogados sostienen que la contestación a la demanda únicamente debería hacérsela de forma oral.

Según el Dr. Jorge Vásquez el propósito de ésta reforma radica en que el demandado no se olvide en la audiencia oral de todos sus argumentos, afirmaciones y excepciones. Esta disposición obliga al abogado defensor del demandado a preparar mejor su defensa y estrategia procesal, lo cual implica una mayor preparación en la retórica de los abogados.

La contestación a la demanda deberá contener todos los requisitos señalados en el Art. 102 del Código de Procedimiento Civil tales como: Señalar sus nombres completos, la razón de su comparecencia, si es personal, por sus propios derechos o en representación de

demandado. Si es persona natural o jurídica deberá hacer un pronunciamiento expreso sobre la demanda, con la indicación explícita de que acepta o niega los fundamentos de la demanda; además educirá las excepciones dilatorias o perentorias que crea convenientes.<sup>49</sup>

Si el demandado en ésta audiencia reconoce la relación laboral y las remuneraciones adeudadas al trabajador, la ley faculta al juez para que al finalizar la audiencia, y si no hay acuerdo entre las partes, disponga que “el monto de remuneración adeudadas sean pagadas al trabajador en un término no mayor de diez días. (Art. 579 del código de Trabajo) ”En este sentido esta disposición cumple con el principio de inmediación procesal puesto que el juez a busca la conciliación entre las partes.

En la contestación a la demanda se pueden deducir todas las excepciones perentorias o dilatorias determinadas por la ley<sup>xxv</sup>, las cuales serán resueltas por el juez al momento de dictar sentencia según la última reforma.

### **III.3.B.1.3. FORMULACIÓN DE PRUEBAS**

Dentro de la Audiencia Preliminar el juez de manera imperativa dispone que, las partes soliciten la práctica de diligencias que se van a utilizar dentro del proceso, entre las cuales se solicitan: inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y otras pruebas, es decir pruebas que no pueden sustentarse en ese instante, para lo cual el juez señala día y hora en los cuales se debe efectuar estas diligencias, las mismas que deben realizarse en el término improrrogable de **veinte días**. (Art. 577 del Código de Trabajo).

Adicionalmente, se impone al solicitante de las diligencias probatorias explique las razones de su petición asegurando de ésta manera la pertinencia de las pruebas. Esta disposición tiene como fin fundamental evitar que las partes arbitrariamente busquen dilatar el proceso, debido a que habrá un solo señalamiento para que se lleven a cabo las pruebas a excepción de caso fortuito o fuerza mayor. Con el nuevo sistema oral las partes tendrán

---

<sup>xxv</sup> Art. 103 del C. P. C. Son excepciones dilatorias aquellas que tienden a suspender o retardar el curso del proceso; y perentorias las que extinguen en todo o en parte la acción a la que se refiere la demanda.

conocimiento de las pruebas desde el momento en que se traba la litis, y podrán hacer uso de todos los medios de prueba para probar las afirmaciones y excepciones dentro del proceso. Todo esto con el propósito de no permitir solicitar pruebas inconexas que alteran el normal desarrollo del proceso.

La solicitud de las pruebas se la debe hacer en la misma audiencia de forma verbal y escrita. El juez, en la formulación de las pruebas, debe actuar activamente y directamente con el objetivo de garantizar que las pruebas solicitadas sean pertinentes y vinculadas con la materia en controversia. Indudablemente en esta etapa procesal se verifica el principio de inmediación dentro del proceso puesto que el juez participa activamente en las diligencias y actos procesales. En el caso de que las partes omitan alguna prueba sustancial, el juez está facultado para solicitarla con el fin de no dejar vacíos y poder fundamentar adecuadamente su resolución<sup>50</sup>.

Si una de las partes incurre en rebeldía debe considerarse que el término de quince días para la práctica de las pruebas comienza al día siguiente de la audiencia, y esta plenamente facultado para conocer de las pruebas solicitadas revisando el proceso en el juzgado respectivo<sup>51</sup>.

#### **III.3.B.1.3.1. INDAGACIÓN Y MEDIOS DE PRUEBA PEDIDAS POR EL JUEZ**

De ser el caso que se presenten ante el juez hechos que: no sean claros, (tales como duda u oscuridad entre la afirmación del actor y la contestación del demandado) o que se considere que existen hechos o documentos que no fueron actuados como prueba, puesto que las partes no las han mencionado, el juez puede solicitar las pruebas que considere pertinentes y necesarias dentro de la misma audiencia, luego de las exposiciones de las partes, “ya que al no disponer nada en concreto al respecto, ésta será la actuación más lógica y acertada para lograr el esclarecimiento de los hechos que causen duda<sup>52</sup>.”

El Art. 581 inciso segundo del Código de Trabajo permite que las partes que hayan obtenido documentos de última hora y que sirvan como pruebas, puedan entregarlos al juez hasta la audiencia definitiva, antes de los alegatos. Esta disposición fue emitida con gran criterio y lógica puesto que lo que se pretende es recavar la verdad de los hechos. Adicionalmente, se otorga al juez facultades complementarias a la de solicitar pruebas de oficio, tales como la de cooperación con los litigantes para que éstos pueden conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Con esta disposición el juez puede realizar todas aquellas acciones para evitar se obstaculice la consecución de pruebas, o que se retarde innecesariamente su entrega por parte de quienes están obligados a hacerlo.

#### **III.3.B.1.3.2. MEDIOS DE PRUEBA A CARGO DE LAS PARTES**

Los medios de prueba que las partes pueden utilizar son todos aquellos señalados en el Art. 121 del Código de Procedimiento Civil. Se podrá presentar toda prueba documental, las cuales se agregarán en ese instante al proceso, pero si las partes no cuentan en ese momento con dichos documentos podrán describirlos e indicar que empresa o entidad las tienen. Los litigantes pueden solicitar también otro tipo de pruebas tales como juramento deferido, confesión judicial, y la declaración de testigos, para lo cual se indicará nombres y domicilios de los testigos o personas solicitadas, a quienes el juez notificará bajo prevenciones de ley, para que declaren en audiencia definitiva.

##### **III.3.B.1.3.2.1. DECLARACIÓN DE TESTIGOS.**

El testigo es un tercero ajeno al proceso que es llamado a este y que aporta al proceso sus conocimientos subjetivos sobre hechos que ha percibido o que la han contado<sup>53</sup>. Los testigos deben aclarar la verdad al juez que los interroga de manera legítima.<sup>54</sup>

El Art. 220 del Código de Procedimiento Civil <sup>55</sup> establece que el número de testigos no puede ser superior a seis. Deben realizarse hasta treinta preguntas y cada una de ellas debe referirse a un solo hecho debiendo el juez calificarlas de acuerdo en su pertinencia, es decir el juez puede objetar alguna de ellas y disponer que el testigo no la conteste. En este procedimiento laboral oral las preguntas se formulan verbalmente por parte del litigante o abogado. Adicionalmente, el juez está facultado a realizar preguntas adicionales al testigo y confesante de creerlas convenientes. La última reforma al Código de Trabajo señala que el número de repreguntas “deberá ser igual al de las preguntas” cambiando el anterior sistema que establecía el triple número de preguntas.” (Art. 602 del Código de Trabajo).

Los testigos deben declarar individualmente, y tienen la obligación de abandonar la sala de audiencias luego de rendir su testimonio, debido a que la ley expresamente señala que otros testigos no pueden escuchar ni presenciar, sus declaraciones, y las respuestas a las preguntas formuladas. Además, el testigo tiene el compromiso de responder lo siguiente:

- Las preguntas que le formule la parte interesada en su testimonio;
- Las preguntas precisadas por la otra parte procesal;
- Las preguntas que le juez realice.

Con este nuevo sistema oral la intervención de los testigos falsos en el proceso laboral es escasa, debido que el juez tiene la facultad de calificar a los testigos estableciendo su idoneidad dentro del proceso.

#### **III.3.B.1.3.2.2 CONFESIÓN JUDICIAL**

La confesión judicial es aquella prueba que consiste en la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho<sup>56</sup>.

El límite de preguntas para la confesión judicial es aquella establecida para la declaración de testigos y adicionalmente el confesante puede ser interrogado por el juez. Esta diligencia

debe cumplirse únicamente en etapa de la **audiencia definitiva** por lo que el confesante deberá permanecer a disposición del juez mientras este disponga la contestación del interrogatorio. En la confesión judicial el juez debe adoptar una resolución sobre esta, y la parte contraria tiene la obligación de examinar el contenido de la confesión judicial para hacer sus respectivos alegatos sobre las contradicciones que hubiera hecho el confesante.

El inciso cuarto del Art. 581 del Código de Trabajo establece que las preguntas formuladas en la confesión judicial que no recibieron contestación por aquella persona que debía rendir la confesión, será declarado confeso, es decir todas aquellas preguntas que no fueron contestadas serán entendidas como respuestas afirmativas a las preguntas.

Las preguntas realizadas en la confesión judicial no pueden ser contrarias a las disposiciones establecidas en la Constitución Política ni a la ley; en el caso que lo fueran el juez tiene la obligación de no formularlas.

#### **III.3.B.1.3.2.3. JURAMENTO DEFERIDO**

Esta prueba permite al juez interrogar al trabajador sobre los hechos señalados en el Art. 593 del Código de Trabajo (tiempo de servicio y remuneración percibida).

El juramento deferido únicamente puede ser rendido por trabajadores y surte efectos probatorios siempre y cuando del proceso no aparezca otra prueba al respecto. La ausencia de instrumentos probatorios por parte del trabajador (contrato de trabajo, roles de pago, emolumentos cancelados, etc.) no le deja al juez otra opción que la de considerar el juramento deferido a favor del trabajador, cualquiera que sea su contenido, para fundamentar su sentencia.

Personalmente pienso que el juramento deferido es una prueba que afecta directamente al empleador que no cuenta con los suficientes documentos probatorios para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones para con el trabajador. En este sentido esta prueba permite que trabajador haga uso indebido del juramento deferido puesto que puede rendir falso juramento respecto a las obligaciones que mantenía su empleador para con él.

Consecuentemente, este falso juramento deferido del trabajador cobra el valor de prueba plena aunque sea totalmente falsa. El juramento deferido es una prueba eminentemente pro-trabajador, debido a que el juez de cierta forma se parcializa hacia lo señalado por el trabajador, generando de ésta forma ineficacia en la valoración de ésta prueba.

#### **III.3.B.1.3.2.4. INSPECCIÓN JUDICIAL**

La Inspección Judicial es el examen o reconocimiento que hace el juez de la cosa litigiosa o controvertida para juzgar su estado y circunstancia. (Art. 242 Código de Procedimiento Civil). De ésta disposición se desprende que la inspección se remite necesariamente a una cosa o materia, sin embargo la relación laboral no es algo material, sino es una ficción jurídica. Es por ello que la diligencia de inspección judicial tiene limitaciones en materia laboral y su “uso puede darse en casos muy concretos tales como: cuando el juez requiera determinar el lugar en que se encontraba un empleado que presencié un accidente de trabajo, que escucho al empleador despidiendo al trabajador, o el lugar donde se encontraban las cosas que fueron robadas por parte del trabajador.”<sup>57</sup>

#### **III.3.B.1.3.2.5. LA EXHIBICIÓN**

Esta diligencia tiene por objeto que las partes procesales exhiban documentos que puedan ser determinantes dentro de la causa. Esta diligencia es uno de los más grandes alcances en materia laboral puesto que permite determinar al juez los fundamentos de la demanda o de ser el caso desestimar la misma.

La ley expedida en agosto de 2004 añade una nueva disposición en la cual establece que si una de las partes han obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones podrán entregarlos al juez antes de los alegatos en la Audiencia Definitiva.



### **III.3.B.1.3.2.6. RECONOCIMIENTO DE FIRMA Y RÚBRICAS**

Esta diligencia es de vital importancia en cuanto a los instrumentos privados puesto que permiten que aquellos hagan fe y constituyan prueba con la misma fuerza y efectos de los instrumentos públicos. Lo más recomendable es que la prueba de exhibición se complementa con la del reconocimiento de firma y rúbricas al amparo de lo señalado en el Art. 195 del Código de Procedimiento Civil.<sup>xxvi</sup>

### **III.3.B.1.3.2.7. LA PRUEBA PERICIAL.**

La prueba pericial se define como aquel medio de prueba en virtud del cual una persona con conocimientos especializados o técnicos que el juez no tiene, pero ajena al proceso, los aporta, para que el juez pueda valorar la naturaleza de los hechos o elementos objetos de la prueba<sup>58</sup>.

El juez designará un perito de creerlo necesario, sin embargo las partes podrían pedir más peritos, siempre y cuando las partes se pongan de acuerdo y si no existe dicho convenio se receptorá el informe de un solo perito. Lo más importante de éste examen pericial es “que no constituye prueba plena si el juez no ésta completamente convencido de la validez de dichas pruebas<sup>59</sup>”, de está manera el juez acogerá o no el dictamen del perito acogándose al principio de la libre valoración de las pruebas

### **III.3.B.1.4. RECONVENCIÓN**

La reconvención es la contrademanda que el demandado puede presentar al actor y que, generalmente se agrega la oposición<sup>60</sup>. En el proceso oral laboral la única reconvención

---

<sup>xxvi</sup> El reconocimiento de los documentos privados debe hacerse expresando que la firma y rúbrica son del que lo reconoce sin que sea necesario que se declare ser la verdadera obligación

que se admite es la conexa conforme al Art. 592 del Código de Trabajo.<sup>xxvii</sup> Es decir la contrademanda debe estar vinculada con lo atinente a la relación laboral que origino el juicio.

La reconvencción debe ser formulada al momento de contestar el libelo inicial y debe reunir los requisitos formales de una demanda y, de cumplir aquello, el juez la calificará en el mismo acto procesal. La falta de contestación se asimila como negativa pura y simple de los fundamentos de la reconvencción, ésta se cumple dentro de los mismos momentos y términos procesales de la demanda principal y deberá ser resuelta en sentencia conforme a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil. (Art. 578 del Código de Trabajo.)

#### **III.3.B.1.4.1. INASISTENCIA DEL DEMANDADO A LA AUDIENCIA PRELIMINAR**

De ser el caso que el demandado no asista a la Audiencia Preliminar, no habrá posibilidad de conciliación alguna, en consecuencia tampoco habrá contestación a la demanda. La falta de comparecencia del demandado surte efectos de negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y el juicio debe seguir su trámite tomando en cuenta la rebeldía del demandado, adicionalmente el juez debe condenar al demandado al pago de costas judiciales.

#### **III.3.B.1.4.2. DIFERIMIENTO DE LA AUDIENCIA**

Con el objeto de agilizar el proceso, la Audiencia Preliminar solo puede ser deferida por una sola vez y mediante el pedido conjunto de las partes, la cual debe realizarse en un término no mayor **de cinco días**.<sup>xxviii</sup> Esta disposición impide que una de las partes de forma arbitraria y unilateral pretenda dilatar el proceso, de igual manera la “condición de

---

<sup>xxvii</sup> Art. 589.- Reconvencción conexa.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

hacerla por solo una vez impide que se introduzcan manipulaciones con el mismo propósito de demora<sup>61</sup> y el término máximo del diferimiento de cinco días pretende cumplir con el principio procesal de celeridad. (Art. 580 del Código de Trabajo)

Según el Dr. Jorge Vásquez el diferimiento de la audiencia necesita de una reglamentación, puesto que al presentarse los diferimientos a la Audiencia Preliminar se perturba el desenvolvimiento de los juzgados y planificación de las diligencias de otros juicios, provocando de ésta manera la acumulación de audiencias previstas para una misma fecha y hora.

Al finalizar la Audiencia Preliminar, el juez debe señalar día y hora para que se efectúe la Audiencia Definitiva que se debe llevar a cabo en un término no mayor de **veinte días** contados desde la fecha de realización de la Audiencia Preliminar. Pese a que no se señala la forma de convocar a los testigos, se sobrentiende que la parte que los propuso, será quien llevará a los testigos a la diligencia definitiva.

### **III.3.C. AUDIENCIA DEFINITIVA.**

La mayoría de juristas laborales establecen que en la Audiencia Definitiva, el juicio oral, cobra su verdadera dimensión, puesto que en esta etapa se verifica a plenitud el principio de inmediación en cuanto a la evacuación de las pruebas y alegatos. En esta audiencia se recepcionarán las declaraciones de los testigos, la confesión judicial y el juramento deferido, sin perjuicio de la posibilidad de actuar otras pruebas documentales. Esta diligencia debe buscar la verdadera dimensión que conlleva el proceso oral es decir, la pertinencia, la procedencia, la agilidad, la presencia de las partes con el juzgador por lo tanto tiene que cumplir con las siguientes características.<sup>62</sup>

---

<sup>xxviii</sup> Art. Innumerado quinto Art. 584 Código de Trabajo.- (.....) Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días.

La Audiencia debe ser pública<sup>63</sup> y contará con dirección del juez, intervención del secretario y auxiliares, a más de la presencia de las partes, las mismas que concurrirán acompañadas de sus abogados defensores, respaldados con todos los medios de prueba que pretendan evacuar, y sobre todo con la presencia de testigos que fueron solicitados y que deberán rendir sus declaraciones. Además pueden asistir terceros interesados o el público en general, con la única condición de observar una conducta respetuosa (Art. 581 del Código de Trabajo)

Tanto en la audiencia preliminar como en la audiencia definitiva la Ley ha establecido ciertas garantías para mejorar desenvolvimiento de éstas diligencias; sin embargo cabe mencionar que actualmente esta disposición no se cumple puesto que en las audiencias no se cuenta con personal de la Policía Nacional que ayude a velar por el buen desenvolvimiento de las audiencias.

### **III.3.C.1. INASISTENCIA A LA AUDIENCIA DEFINITIVA.**

Si una de las partes no asiste a la Audiencia Definitiva, se infringe un daño a si mismo puesto que por un lado se priva de intervenir en las diligencias propias de esta etapa, así como el formular su alegato en derecho<sup>xxix</sup>. Sin embargo la inasistencia no impide la realización de la misma, ya que se actuará en rebeldía del ausente, adicionalmente se tomará nota con la inasistencia, con el objeto de condenar al pago de costas al momento de resolver. La Audiencia continuará con la parte presente, donde el juez dispondrá la recepción de los testimonios de los testigos o de las confesiones judiciales que fueron solicitadas con anterioridad.

El Art. 581 del Código de Trabajo establece el número de preguntas para los testigos y la confesión judicial no podrá exceder de treinta, en cuanto a las partes pueden formular repreguntas a testigos, con el único límite de “hasta el mismo número de preguntas.<sup>64”</sup>. Y

---

<sup>xxix</sup> Si ninguna de las partes asiste a la audiencia definitiva, el juez no tiene otra opción que dictar sentencia en base a las actuaciones procesales efectuadas con anterioridad

las repreguntas se han limitado hasta el mismo número de preguntas de la materia principal, es decir todo esto evita que se prolongue o dilate innecesariamente estas declaraciones

Las preguntas de los interrogatorios deben referirse a un solo hecho, y el juez tiene la facultad de calificar las mismas al momento de ser expuestas, ya que éstas serán formuladas en forma verbal dentro de ésta audiencia. Adicionalmente el juez tiene la facultad de formular preguntas adicionales al testigo y confesante con el fin de esclarecer la información sobre algún tema (Art.221 del Código de Procedimiento Civil) En este sentido, se puede afirmar que esta norma beneficia a la labor del juez, puesto que su deber principal es buscar la verdad de los hechos, consecuentemente el juez está facultado para aclarar todas aquellas dudas provenientes de los interrogatorios y adicionalmente buscar información sobre algún tema que crea que beneficie al mejor desenvolvimiento del proceso.

En aras de lograr veracidad en el proceso, los testigos deben declarar individualmente uno por uno, prohibiéndoles presenciar o escuchar la declaración de los otros testigos, pues una vez dado su testimonio deben abandonar la sala de audiencias. En contraste con lo que sucedía en el juicio verbal sumario donde las declaraciones de los testigos se las realizaban de manera arcaica, en el rincón de un juzgado, sin la mínima garantía para el preguntante, para el declarante y sin la presencia del juez. En conclusión, esta disposición obliga al juez a mantener a los testigos en salas separadas, con el objeto de que los demás testigos no se enteren del interrogatorio y de las declaraciones rendidas por otras personas.

### **III.3.C.2. ALEGATOS**

Según la enciclopedia jurídica Omeba los alegatos son aquellos actos generalmente escritos en los cuales los abogados exponer los fundamentos de derecho en forma sintetizada e impugna los fundamentos de la parte contraria. El Art. 581 del Código de Trabajo establece que luego de receptada las declaraciones en la audiencia, las partes

podrán alegar en derecho<sup>65</sup>, pero de forma oral, contrario a lo que sucedía en el juicio verbal sumario que se caracterizaba por la escritura de los alegatos.

En materia procesal los alegatos sirven de orientación al juez, y estos buscan destacar “los hechos más importantes, enfatizar en los argumentos que se apoya la demanda o contestación, precisar las normas legales presentadas durante el juicio, enfatizar el valor probatorio de las pruebas efectuadas, descartar la fuerza probatoria de la prueba actuada por la parte contraria y redargüir de ella, y finalmente sintetizar todo lo anterior<sup>66</sup>.”

Con el nuevo procedimiento oral se busca que el abogado ponga a prueba su capacidad de oratoria y talento al momento de exponer los alegatos, de contestar la demanda, y de solicitar pruebas, todo esto con el objeto de presenciar un verdadero juicio oral.

### **III.3.D FASE RESOLUTIVA Y DE EJECUCIÓN**

La fase resolutive y de ejecución tiene como objetivo fundamental conminar al juez para que dicte sentencia en base a las pruebas presentadas dentro del juicio. Posteriormente a la sentencia, el juez debe tomar las medidas necesarias para hacer ejecutar la sentencia.

#### **III.3.D.1. LA SENTENCIA**

La sentencia es el acto por el cual el juez cumple con la obligación jurisdiccional de resolver las pretensiones de las demandas y las excepciones de fondo. De igual manera se señala que la sentencia es el resultado del razonamiento del juez en el cual existen premisas y conclusiones<sup>67</sup>. El Art. 583 del Código de Trabajo establece que concluida la Audiencia Definitiva, el juez dictará sentencia en el término de diez días. Esto en consecuencia de que el juez intervino directamente en la consecución de la causa, es decir estuvo presente en la contestación a la demanda, en la solicitud de la prueba, en la ejecución de éstas y ha escuchado los alegatos. Gracias al principio de inmediación el juez

no tiene que leer decenas de páginas, que generalmente están plagadas de contenidos insustanciales, sino que únicamente debe revisar el proceso para motivar su fallo.

La sentencia pone fin al procedimiento judicial y ésta debe decidir exclusivamente sobre aquellos puntos sobre los que se trabó la litis, adicionalmente la sentencia debe cumplir con el principio de motivación procesal pues es necesario que el juez exponga los motivos o argumentos sobre los cuales ha basado su decisión, permitiendo de ésta manera que las partes puedan conocer las razones que tuvo el juez para tomar la decisión y así ejercer el derecho de impugnación. El juez al emitir sus sentencias debe decidir con claridad los puntos que fueron materia de resolución fundamentándose en la ley y en los méritos del proceso.

En el caso de que el juez no dicte la sentencia en el plazo de cinco días, este será sancionado por el superior o por el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso. Sin embargo sobre éste punto cabe mencionar que a pesar de la existencia de sanciones a los jueces que se extralimitan en los términos señalados por la ley para dictar sentencia, en la actualidad no se les impone ninguna clase de sanciones a los jueces, cuestión que genera una gran desventaja a nuestra administración de justicia, puesto que los jueces siguen extralimitándose en los términos establecidos en la ley sin temor a ser sancionados.

Se debe mencionar que con la incorporación de la reforma de agosto de 2004 se corrigió uno de los defectos de la ley original en cuanto a la resolución de excepciones dilatorias y perentorias. Es así que actualmente el Art. 583 del Código de Trabajo señala que el juez debe dictar sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de **diez días**.

La sentencia debe resolver únicamente sobre aquellos puntos controvertidos y sobre todas aquellas excepciones presentadas por las partes. Todo esto en concordancia con lo establecido por el Código de Procedimiento Civil.

El Art. 583 del Código de Trabajo establece que los fallos que se expiden en materia laboral se ejecutarán, en la forma prevista en el Art. 488 del Código de Procedimiento Civil, es decir del mismo modo que las sentencias dictadas en juicio ejecutivo.

### **III.3.D.2. AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN DE LA SENTENCIA.**

El Art. 282 del Código de Procedimiento Civil señala que la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura y la ampliación cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos. En concordancia con esta disposición, el Art. 584 inciso dos del Código de Trabajo<sup>68</sup> señala que en el caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, esta deberá ser despachada en el **término tres días**, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. Esta norma responde a la obligación que tiene el juez de notificar a la parte contraria con el pedido de ampliación con el objeto de asegurar el derecho de defensa y contar con la opinión de la contraparte respecto al petitorio.

#### **III.3.D.2.1 APELACIÓN**

El Art. 609 del Código de Trabajo en concordancia con las normas generales del Código de Procedimiento Civil establecen que las sentencias son susceptibles de apelación por cualquiera de los litigantes cuando la cuantía fijada en la demanda sea superior a un mil dólares. Sin embargo, si se rechaza en todo o en parte su demanda el actor puede interponer su recurso de apelación sin perjuicio de la cuantía determinada. En caso de que el actor apele, el demandado puede adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificado con la providencia que lo conceda, pero si el demandado apela la ley no ha previsto la posibilidad que el actor pueda adherirse al recurso, cuestión que debe ser tomada en cuenta por el demandado, con el objeto de que pueda apelar, pues de no hacerlo la sentencia queda



ejecutoriada para el actor, y mientras tanto el juez tramitará la apelación únicamente del demandado.

El superior debe resolver por los méritos de lo actuado, lo cual implica que las partes no están en posibilidad de actuar pruebas en segunda instancia, pero pese a ello el tribunal asignado para conocer la apelación puede de oficio disponer la práctica de diligencias necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las cuales se las deben llevar a cabo dentro del término de **seis días** contados a partir de la fecha de solicitud del superior. El recurso de apelación se concede únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia. (Art. 584 Código del Trabajo).

La resolución de la corte debe ser emitida en el plazo máximo de **veinte días**, la falta de expedición dentro del término señalado permitirá aplicar a los magistrados la misma multa establecida en el Art. 583 del Código de Trabajo

### **III.3.D.2.2 RECURSO DE CASACIÓN**

El recurso de casación es un recurso extraordinario y devolutivo por el que se pide al Tribunal Supremo que anule determinados tipos de resoluciones y en general sentencias definitivas de tribunales inferiores<sup>69</sup>.

A diferencia de otros recursos la casación tiene no solo la finalidad de sustituir una resolución por otra y reparar así el daño o perjuicio causado al recurrente sino también la de evitar desviaciones de las resoluciones judiciales del derecho objetivo. De ahí que las sentencias de casación sean las que habitualmente se estiman constitutivas de jurisprudencia.

La reforma que modificó el Código de Trabajo se limita a disponer que se cumplan con plazos y normas de la Ley de Casación vigente pero a fin de evitar demoras innecesarias se establece que los magistrados deberán ser sancionados de la misma forma que los jueces

inferiores. Actualmente la tramitación de este recurso se encuentra vigente en la Ley de Casación, publicada el 24 de marzo de 2004 en el suplemento del Registro Oficial No.229. Esta Ley manifiesta que el término máximo para despachar el recurso será de ciento cinco días repartidos de la siguiente manera: diez de traslado que se corre a la parte contraria, cinco para que conteste adecuadamente, noventa para que la Corte despache el recurso, existiendo la posibilidad de que se aumente un día más por cada cien fojas del proceso.<sup>70</sup> Una vez despachado el recurso de casación el proceso retornará al juzgado de origen para su posterior ejecución.

### **III.3.E. SITUACIÓN DE LOS JUICIOS PENDIENTES**

Hoy por hoy existe una importante cantidad de juicios de trabajo pendientes sin resolución, debido a que gran parte de los juicios de trabajo, se encuentran en estado de resolver, en plena tramitación o etapa probatoria a los cuales no se les ha brindado inmediata atención. Con el objeto de solucionar estos juicios inconclusos la reforma ha “facultado a la Corte Suprema de Justicia y no al Consejo Nacional de la Judicatura, para que nombren jueces ocasionales para resolver los juicios pendientes<sup>71</sup>” Adicionalmente la disposición transitoria séptima del Código de Trabajo señala que los jueces titulares únicamente despacharán las causas que se presenten a partir del primer día del mes de julio de 2004 y también aquellas causas que no hayan sido calificadas hasta esa fecha. En cuanto a la resolución de las causas anteriores al 1ero de julio de 2004 ésta disposición ha previsto que los llamados a resolver éstas causas rezagadas sean los jueces ocasionales de trabajo.

### **III.3.F. DEMANDAS SIMULTÁNEAS**

Este tipo de demandas se producen por acciones en contra de un mismo empleador y dentro de una misma jurisdicción, provocando de esta manera acumulación en la demanda. Actualmente existe la posibilidad de que los juzgados de trabajo reciban contra el mismo empleador más de diez causas durante la misma semana, generando de esta manera que la Ley faculte al juez para que prorrogue hasta por cinco días los términos y plazos fijados en

esta Ley y si fueran más de veinte causas el juez podrá solicitar a la Corte Suprema la designación de un juez auxiliar que intervenga en el despacho de estas causas. Adicionalmente, el juez puede solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que designe jueces ocasionales que contribuyan a la sustanciación en el caso de que el volumen de las causas imposibilite despacharles oportunamente bajo el procedimiento oral.<sup>72</sup>

Es necesario mencionar que la disposición que se refiere a la designación de jueces ocasionales garantiza que todos los litigantes accedan, sin limitaciones, al procedimiento oral para lograr una eficaz y oportuna administración de justicia. Sin embargo es necesario mencionar que actualmente existen problemas respecto a los jueces ocasionales puesto que ellos no pretenden cesar las actividades para la cual fueron exclusivamente nombrados, pues pretenden seguir aferrados a sus cargos, desconociendo lo que ley expresamente estableció para ellos.

## CONCLUSIONES

El Ecuador ha ingresado lentamente a nueva etapa de reformas legales en lo que respecta a la administración de justicia. Esto en respuesta a la penosa realidad en la que se desenvolvía nuestro tradicional “sistema procesal escrito,” en el cual, se alargaban, se retardaban, y se encarecían innecesariamente la administración de justicia, perjudicando directamente a los ciudadanos que acudían al órgano judicial en busca de la reparación de un derecho violentado. En síntesis el sistema anterior permitía dilatar los procesos de manera sistemática e irracional, generando de ésta manera el detrimento de la gente más pobre, que en la mayoría de ocasiones desertaba o terminaba gastando más de lo que recibía por efecto de una sentencia.

En relación con lo anteriormente señalado se puede decir que el nuevo sistema oral en materia laboral obedeció a la necesidad de reformar el modelo escrito que se convirtió en un instrumento ineficaz en cuanto a la tutela de los derechos positivos de los trabajadores, además observando el mandato recogido en la carta fundamental de 1998, que establecía la implantación el sistema oral en los distintos procesos para la solución eficaz de los conflictos. El nuevo sistema oral en materia laboral pretende cumplir con la intención del legislador, en alcanzar una administración de justicia más ágil, en donde el juez tenga directa incidencia y compenetración en diligencias, aspectos procesales y sobretodo al momento de dictar sentencia.

De lo mencionado anteriormente, se pueden señalar las ventajas y desventajas que ha generado éste sistema, es por ello que a continuación enumeraré algunas ventajas del sistema oral

1.- El nuevo sistema oral ha logrado cumplir de mejor forma los principios dispositivo de inmediación, celeridad y concentración, establecidos en la Constitución. En lo referente al principio dispositivo, el sistema oral permite que sean las partes quienes impulsen el proceso y tengan iniciativa para formular la demanda, y los medios de prueba necesarios para sustentar sus fundamentos. Respecto al principio de inmediación los jueces están

interviniendo activamente en los procesos laborales puesto que tienen directa incidencia y compenetración en audiencias, diligencias, aspectos procesales y sobretodo al momento de dictar sentencia. Adicionalmente los jueces están imponiendo su autoridad, puesto que están facultados para razonablemente impedir la dilatación innecesaria de los procesos. En cuanto al principio de celeridad se puede decir que el juicio es atendido de forma oportuna y los resultados son relativamente más rápidos sin tantas dilatarías que perjudiquen los derechos del trabajador. Finalmente respecto al principio de concentración se esta simplificando el proceso en audiencias orales, las exposiciones de las partes, la búsqueda de conciliación, la evacuación de las pruebas, las alegaciones, la solución de incidentes, a fin de que el proceso no se dilate.

2.- En el nuevo procedimiento oral el juez interviene directamente con las partes y con todos los elementos del proceso, con el objetivo de procurar la conciliación, esto en virtud de que el juez generalmente se encarga de insinuar formulas de advenimiento, para lograr el acuerdo de las partes en conflicto. Adicionalmente la oportuna y apropiada actuación del juez junto con la presencia de las partes ha logrado que muchos litigios concluyan transaccionalmente permitiendo de ésta manera descongestionar los juicios en materia laboral.

3.- Este sistema ha permitido que las pruebas solicitadas y presentadas sean pertinentes, oportunas, que no sean dilatorias, ni ajenas a la controversia, pues actualmente las partes deben fundamentar la razón y el objeto de los medios de prueba que van a utilizar, y del ser el caso que ellas no sean pertinentes el juez no tiene la atribución expresa para rechazar las pruebas o diligencias, pero procurara orientar y recomendar que los medios de prueba sean pertinentes y no causen dilatoria al conflicto.

4.-La mayoría de juristas laborales sostienen que el juicio oral ha mejorado la infraestructura física de los juzgados y de las salas de audiencia para la resolución de conflictos puesto que actualmente se cuentan con algunas adecuaciones que permiten

brindar mayor comodidad a los Abogados y establecer un mejor contacto entre la administración de justicia y los litigantes<sup>xxx</sup>.

5.- Hoy en día este sistema cuenta con abogados que acuden mejor preparados a las audiencias, puesto que de ello depende el desarrollo del juicio. En este sentido los profesionales del derecho en materia laboral ofrecen un servicio eficiente, serio y especializado, siendo los principales beneficiarios de ésta transformación los trabajadores y los empleadores.

A pesar que el sistema oral en materia laboral ha proporcionado algunas ventajas al sistema de administración de justicia como a los ciudadanos es necesario mencionar algunas desventajas dentro de este sistema.

1.- A criterio del Dr. Jorge Vásquez una de las desventajas que existe en el juicio oral laboral es la insistencia por parte de los jueces por retomar el sistema escrito en éste tipo de procesos, pues los funcionarios tratan de reducir las actuaciones orales a documentos previamente elaborados por los abogados<sup>73</sup>. Es decir ya no solo la demanda y la contestación a la demanda constan por escrito, sino también la formulación de pruebas, los interrogatorios, etc., contradiciendo de ésta manera la intención de la ley.

2.- La suspensión de diligencias y plazos perentorios arruina la programación de los juzgados e influyen en la dilatación de los procesos, puesto que las diligencias o audiencias suspendidas tienen que ser atendidas máximo en cinco días, postergando de ésta manera los demás juicios previstos con anterioridad para la fecha en que se realiza la audiencia o diligencia suspendida.

---

<sup>xxx</sup> Contrario a lo que sucedía en el sistema anterior, pues los abogados y litigantes se reunían alrededor del amanuense mientras se desarrollaban las diligencias, que eran interrumpidas, por todo tipo de personas, imposibilitando de ésta manera alguna el acuerdo o conciliación entre las partes.

3.- La limitación de repreguntas no permite comprobar si el testigo es idóneo, si conoce de los hechos, o si está parcializado<sup>74</sup>, ésta limitación ésta fundada más por la comodidad y el tiempo de los jueces que por la búsqueda de la verdad.

4.- El sistema oral tiene el inconveniente de establecer limitaciones a los abogados para las diligencias judiciales, esto debido a que los funcionarios judiciales han mal interpretado mal la ley, en el sentido de que para toda diligencia deben concurrir personalmente las partes en conflicto y que los abogados únicamente pueden actuar con poderes notariales<sup>75</sup>. De ésta manera para la diligencia de mero trámite como exhibiciones, inspecciones oculares, etc. deben estar presentes los actores y demandados sin que los abogados puedan representarlos e intervenir a su nombre.

5.- Otra de las desventajas que ha incorporado el sistema oral según el Dr. Jorge Vásquez es el establecimiento de las sanciones a los funcionarios que no despachan lo juicios en el término previsto en la ley, esto porque a pesar de haber logrado mayor celeridad en los procesos, puede ocasionar que el funcionario por temor a ser sancionado y por el corto tiempo no realice un análisis profundo y fundamentado de sus fallos. De otro lado en éste mismo punto se puede decir que las sanciones establecidas en la ley para los funcionarios que no cumplen con lo dispuesto en ella, no se cumplen, pues generalmente los jueces suelen pasarse de los términos previstos en la ley y no tienen sanción alguna por el incumplimiento de la misma.<sup>xxx1</sup>

6.- Pese a que se ha mejorado la infraestructura de los juzgados de trabajo es necesario mencionar que la falta de recursos económicos, no ha permitido cumplir a cabalidad con la adecuada implementación del sistema respecto a enseres, sala de audiencias y tecnología que generalmente son elementos significativos dentro del proceso.<sup>76</sup>

---

<sup>xxx1</sup> Generalmente las sanciones no se cumplen, en el caso de los citadores, en la realización de las audiencias, en el retardo de las Cortes Superiores, y actualmente no existe la presencia de elementos de la Policía en la Audiencia Definitiva.

El nuevo sistema oral debe cumplir a cabalidad con el objetivo de los legisladores, es decir debe brindar mayor agilidad y eficiencia a los procesos laborales, caso contrario debe aplicarse las sanciones establecidas para los jueces en total apego a la ley, puesto que no serviría de mucho tener un novedoso código laboral si no se cumple con lo dispuesto en él. En este sentido el juicio oral tiene que ser depurado en base a sus requerimientos y experiencias puesto que solamente de ésta manera puede servir como modelo y referente para las otras ramas del derecho.



## **Citas Bibliográficas**

### **CAPITULO I**

- <sup>1</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 37.
- <sup>2</sup> Rengel, Jorge. Código del Trabajo. Quito 1978.
- <sup>3</sup> Rengel, Jorge. Código del Trabajo. Quito 1978.
- <sup>4</sup> Reyes, Oscar. Breve Historia General del Ecuador tomos II, III. Quito 1967. p. 257, 258.
- <sup>5</sup> Rengel, Jorge. Código del Trabajo. Quito 1978.
- <sup>6</sup> [www.dlhora.com.ec](http://www.dlhora.com.ec). Fecha de Ingreso: 4 de febrero de 2006. Hora: 10.10 p.m.
- <sup>7</sup> Registro Oficial No. 99 del 4 de Agosto de 1926.
- <sup>8</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del proceso. Ed. Temis S. A. Bogota 1999. p. 100.
- <sup>9</sup> Publicado en el Registro Oficial No. 318 el 7 de mayo de 1930.
- <sup>10</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del proceso. Ed. Temis S. A. Bogota 1999. p. 100.
- <sup>11</sup> Páez, Andrés. El nuevo procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Ed. Legales. Quito 2005. p. 21.
- <sup>12</sup> Páez, Andrés. El nuevo procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Ed. Legales. Quito 2005. p. 21.
- <sup>13</sup> Constitución Política del Ecuador 1945.
- <sup>14</sup> Constitución Política del Ecuador 1946.
- <sup>15</sup> Páez, Andrés. El nuevo procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Ed. Legales. Quito 2005. p. 24.
- <sup>16</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Cevallos. Quito 2005. p. 45.
- <sup>17</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 45.
- <sup>18</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 265.
- <sup>19</sup> Páez, Andrés. El nuevo procedimiento Oral en los juicios de Trabajo. Ed. Legales. Quito 2005. p. 24.
- <sup>20</sup> Constitución Política del Ecuador 1929.
- <sup>21</sup> Constitución Política del Ecuador 1998.
- <sup>22</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 265.
- <sup>23</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editora Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 261.

### **CAPITULO II**

- <sup>24</sup> Castillo, Silvio. Derecho Procesal Civil. Ed Corte Suprema de Justicia El Oro. Machala 2003. p. 179.
- <sup>25</sup> Aulestia, Rodrigo. Compendio de Derecho Comercial y Procesal Civil. Tomo II.
- <sup>26</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Ed. Jurídica Cevallos. Quito, 2004.
- <sup>27</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 25.
- <sup>28</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Ed. Jurídica Cevallos. Quito, 2004 p. 259.
- <sup>29</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.
- <sup>30</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 170.
- <sup>31</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28.
- <sup>32</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28.
- <sup>33</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.
- <sup>34</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.
- <sup>35</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005.
- <sup>36</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del Proceso. Temis. Bogota 1999.
- <sup>37</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXIII 267-268.
- <sup>38</sup> Art. 580 del Código de Trabajo.
- <sup>39</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ediciones Legales S.A. Quito Ecuador 2005. p. 28

### CAPITULO III

- <sup>40</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del proceso. Ed. Temis S. A Bogota 1999. p. 88.
- <sup>41</sup> Diccionario Jurídico Cabanellas.
- <sup>42</sup> Ley Reformatoria Código Trabajo 2000-13 Disposición Transitoria Segunda.
- <sup>43</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ed. Legales S.A. Quito 2004. p. 76.
- <sup>44</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba.
- <sup>45</sup> Art. 97 del Código de Procedimiento Civil.
- <sup>46</sup> Concordancia Art. 9 Reglamento de la Ley de Citaciones, y Art. 77 del C. P. T.
- <sup>47</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Ed. Jurídica Cevallos Quito, 2004. p. 269.
- <sup>48</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del Proceso. Ed. Temis, Bogota 1999. pg4.
- <sup>49</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Ed. Jurídica Cevallos Quito, 2004. p. 273.
- <sup>50</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ed. Legales S.A. Quito 2004. p. 95.
- <sup>51</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ed. Legales S.A. Quito 2004. p. 95.
- <sup>52</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Ed. Jurídica Cevallos Quito. 2004 p. 277.
- <sup>53</sup> Diccionario Jurídico Cabanellas.
- <sup>54</sup> [www.catholic.net](http://www.catholic.net). Fecha de ingreso 12/023/2006 hora 12: 30pm
- <sup>55</sup> Disposición Supletoria conforme lo señalado por el Art. 6 del Código de Trabajo.
- <sup>56</sup> Art. 122 Código de Procedimiento. Civil.
- <sup>57</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Ed. Legales S.A. Quito 2004 p. 101.
- <sup>58</sup> Diccionario Jurídico Cabanellas.
- <sup>59</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo Ed. Legales S.A. Quito 2004 p. 108.
- <sup>60</sup> Véscovi, Enrique. Teoría General del Proceso. Ed. Temis Bogota Colombia. 1999 p. 78
- <sup>61</sup> Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo Ed. Legales S.A. Quito 2004 p. 113.
- <sup>62</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano Editorial Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 278.
- <sup>63</sup> Art.195 de la Constitución Política del Ecuador.
- <sup>64</sup> Art. 602 del C. T.
- <sup>65</sup> Art. 581 del Código de Trabajo.
- <sup>66</sup> [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com).
- <sup>67</sup> Enciclopedia Jurídica Omeba. 1957 Tomo I p. 636.
- <sup>68</sup> Concordancia Art. 281 del Código de Procedimiento Civil.
- <sup>69</sup> Enciclopedia Jurídica OMEBA.
- <sup>70</sup> Vásquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Cevallos. Quito 2004. p. 285.
- <sup>71</sup> Art. 586 del Código de Trabajo.
- <sup>72</sup> Art. 586 del Código de Trabajo.

### CONCLUSIONES

- <sup>73</sup> Vásquez, Jorge Revista Iuris Dictio. Universidad San Francisco de Quito.
- <sup>74</sup> Vásquez, Jorge Revista Iuris Dictio. Universidad San Francisco de Quito.
- <sup>75</sup> Vásquez, Jorge Revista Iuris Dictio. Universidad San Francisco de Quito.
- <sup>76</sup> Vásquez, Jorge Revista Iuris Dictio. Universidad San Francisco de Quito.

---

## **Bibliografía**

- Aulestia, Rodrigo. "Compendio de Derecho Comercial y Procesal Civil". Tomo II. Buenos Aires: 1997.
- Castillo, Silvio. Derecho Procesal Civil. Ediciones Corte Suprema de Justicia. Machala: 2003.
- Couture, Eduardo. Fundamentos del derecho procesal Civil. Buenos Aires: 1990.
- Enciclopedia Jurídica Omeba.
- Diccionario Jurídico Cabanellas.
- Páez, Andrés. El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo Ediciones Legales S.A. Quito: 2005.
- Rengel, Jorge. Código del Trabajo. Quito: 1978.
- Reyes, Oscar. Breve Historia General del Ecuador tomos II, III. Quito: 1967.
- Vázquez, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano. Editorial Jurídica Cevallos. Quito: 2004.
- Véscovi, Enrique. Teoría General del proceso. Ed. Temis S. A. Bogota: 1999.

## **Revistas**

- Vázquez, Jorge. El Nuevo Juicio Oral en Materia Laboral. Juris Dictio. Universidad San Francisco de Quito. 2005
- Páez, Andrés. Juicio Oral Laboral. Novedades Jurídicas. Ediciones Legales. 2004.

## **Leyes**

- Constitución Política del Ecuador 1929.
- Constitución Política del Ecuador 1945.
- Constitución Política del Ecuador 1946.

- 
- Constitución Política del Ecuador 1998.
  - Código de Trabajo
  - Código de Procedimiento Civil.
  - Ley Reformatoria Código Trabajo 2000-13
  - Ley Reformatoria Código Trabajo 2000-43

### **Registros Oficiales**

- Registro Oficial No. 99 del 4 de Agosto de 1926.
- Registro Oficial No. 318 el 7 de mayo de 1930

### **Páginas de Internet**

- [www.catholic.net](http://www.catholic.net). Fecha de Ingreso: 10 de febrero de 2006. Hora: 12.40 p.m.
- [www.dlhora.com.ec](http://www.dlhora.com.ec). Fecha de Ingreso: 4 de febrero de 2006. Hora: 10.10 p.m.
- [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com) Fecha de ingreso: 12 febrero del 2006 Hora: 1:30 p.m.

---

## ANEXOS

### LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL

Quito, 10 de agosto del 2004  
Oficio No 1128-PCN

Doctor

Jorge Morejón Martínez  
Director del Registro Oficial  
En su despacho.-

Señor Director:

Para la publicación en el Registro Oficial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política de la República, remito a usted copia certificada del texto de la LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, que el Congreso Nacional del Ecuador discutió, aprobó, se ratificó en una parte del texto original y rectificó en otra, allanándose a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República.

Adjunto también la certificación del señor Secretario General del Congreso Nacional, sobre las fechas de los respectivos debates.

Atentamente,

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente del Congreso Nacional.

CONGRESO NACIONAL

#### CERTIFICACIÓN

Quien suscribe. Secretario General del Congreso Nacional del Ecuador, certifica que el proyecto de LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, fue discutido, aprobado, ratificado en una parte de su texto original y rectificado en otra, allanándose a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República, de la siguiente manera:

PRIMER DEBATE: 16-06-2004

SEGUNDO DEBATE: 6 y 7-07-2004

---

RATIFICACIÓN DEL  
TEXTO ORIGINAL: 2 y 9-08-2004

ALLANAMIENTO A LA  
OBJECCIÓN PARCIAL: 2 y 9-08-2004

Quito, 10 de agosto del 2004.

f.) Dr. Gilberto Vaca García.

**No 2004-43**

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que el procedimiento oral en los juicios laborales establecido en la Ley No 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 146 del 13 de agosto del 2003, entró en vigencia el 1 de julio del año en curso, de acuerdo con la ampliación del plazo de vigencia constante en la Ley reformatoria a dicha Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 260 de 27 de enero del 2004;

Que como resultado de varias reuniones, sesiones de trabajo, seminarios y cursos de capacitación realizados con jueces y profesionales del derecho, se ha determinado la necesidad de reformar algunas disposiciones relativas al procedimiento oral en los juicios con el objeto de lograr que estos procedimientos se realicen con agilidad, para la oportuna solución de los conflictos laborales; y,

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA DEL CODIGO DE TRABAJO

Art. 1.- Refórmense los siguientes artículos innumerados, que se agregan a continuación del artículo 584 del Código de Trabajo, según lo dispuesto en la Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial No 146 del 13 de agosto del 2003:

a) El primer artículo innumerado, dirá:

"Art. ... Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente, que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el

---

juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

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

En los casos previstos en el artículo 86 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.";

b) El segundo artículo innumerado, dirá:

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

c) El sexto artículo innumerado, dirá:

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

---

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

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

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

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

d) El octavo artículo innumerado, dirá:

"Art. ... Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 498 del Código de Procedimiento Civil.";

e) El noveno artículo innumerado, dirá:

"Art. ... En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 606 del Código de Trabajo, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 607 del Código de Trabajo. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.



---

En caso de que se solicitare al juez o al Tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al Tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo innumerado anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.";

f) El décimo artículo innumerado, dirá:

"Art. ... En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.";

g) El décimo primer artículo innumerado, dirá:"Art.... En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá oí juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación."y,

h) Añádase, como duodécimo artículo innumerado, el siguiente:

"Art. ... De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello",

Art. 2.- Sustituyese la Primera Disposición Transitoria, por la siguiente:

---

"PRIMERA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de esta Ley, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de esta Ley."

Art. 3.- Elimínese en la Disposición Final la frase: "...y las salas de conjueces ocasionales".

Art. 4.- Elimínese el inciso primero del artículo 586 del Código de Trabajo; y, en el segundo inciso de este artículo, sustituyese: "artículo 617", por: "artículo 618".

Art. 5.- Elimínese el artículo 623 del Código de Trabajo.

## **DISPOSICIÓN GENERAL**

En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Primera.- Disposición Transitoria de esta Ley, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 69 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Pleno del Congreso Nacional del Ecuador a los nueve días del mes de agosto del año dos mil cuatro.

f.) Guillermo Landázuri Carrillo, Presidente.

f.) Gilberto Vaca García, Secretario General.

Congreso Nacional.- Certifico: que la copia que antecede es igual a su original que reposa en los archivos de la Secretaría General.- Día: 11 de agosto del 2004.- Hora: 13h00.- f.) Ilegible, Secretaría General.