

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

TESIS DE GRADO PREVIA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ABOGADO DE TRIBUNALES Y JUZGADOS

TEMA:

**“PROYECTO DE IMPLEMENTACIÓN DE UNA  
AUDIENCIA ÚNICA EN LOS JUICIOS LABORALES, EN  
LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ECUATORIANA”**

AUTOR:

CRISTHIAN MAURICIO TERÁN NARANJO

DIRECTORA DE TESIS:

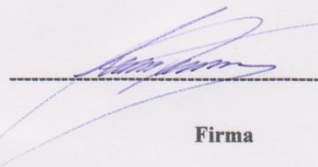
AB. SONIA IVETTE MIRANDA GALARZA

QUITO, ECUADOR AÑO 2014



**Yo, CRISTHIAN MAURICIO TERÁN NARANJO, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y, que se ha consultado la bibliografía detallada**

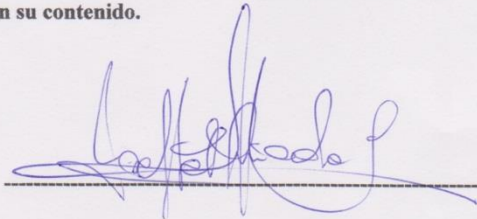
**Cedo mis derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, sin restricción de ningún género o especial.**



---

**Firma**

**Yo, AB. SONIA IVETTE MIRANDA GALARZA, certifico que conozco al autor del presente trabajo siendo responsable exclusivo tanto en su originalidad, autenticidad, como en su contenido.**



---

**Firma**

## AGRADECIMIENTO

Mi especial gratitud a mi tutora Ab. Ivette Miranda Galarza, por hacer posible la elaboración y culminación de este trabajo, quien me ha guiado pacientemente por este camino.

## DEDICATORIA

A mi querida madre, que con su ejemplo de mujer fuerte, luchadora y cariñosa ha sabido guiarme, convirtiéndome en un mejor ser humano y que ha sido mi inspiración para la culminación del presente trabajo; A mi abuelita que con su ejemplo de trabajo y superación, me brindó su amor en mis primeros años de vida; A mis hermanos Sofy, Nico y Andrés que son mi razón de vivir y de seguir adelante; A Nicolás por siempre estar cuando más lo he necesitado, no puede ser mi padre, pero es un gran amigo.

## ÍNDICE

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>3</b>
<b><i>CAPITULO I .....</i></b>	<b>5</b>
<b>1. ANTECEDENTES E HISTORIA .....</b>	<b>5</b>
1.1 PRIMERAS LEYES LABORALES EN EL ECUADOR.....	5
1.2 EL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO .....	13
1.3 PRINCIPALES REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO .....	12
1.4 EXPLICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL .....	18
1.5 RESTRUCTURACIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL EN EL ECUADOR.....	19
<b><i>CAPITULO II.....</i></b>	<b>22</b>
<b>2. ANÁLISIS, ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TIPOS DE     TRÁMITE EN EL JUICIO LABORAL ECUATORIANO.....</b>	<b>22</b>
2.1 EL JUICIO VERBAL SUMARIO EN MATERIA LABORAL.....	22
2.2 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL .....	25
2.3 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE EL JUICIO VERBAL SUMARIO Y JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.....	28
<b><i>CAPITULO III .....</i></b>	<b>32</b>
<b>3. LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN EL ECUADOR.....</b>	<b>32</b>
3.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL .....	32
3.1.1 EL PRINCIPIO DE ORALIDAD .....	32
3.1.2 EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN .....	33
3.1.3 EL PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN .....	34
3.1.4 EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN .....	34
3.1.5 PRINCIPIO DE PROTECCIÓN JUDICIAL Y	

ADMINISTRATIVA .....	35
3.1.6 LOS PRINCIPIOS DE BUENA FE, LEALTAD Y PROBIDAD .....	36
3.2 MOMENTOS PROCESALES PREVIOS A LA AUDIENCIA	
PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA	
DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS .....	36
3.2.1 LA DEMANDA .....	37
3.2.2 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA .....	41
3.2.3 CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA.....	42
3.2.4 LA CITACIÓN.....	43
3.2.5 SEÑALAMIENTO DE CASILLERO JUDICIAL .....	47
3.3 AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN	
A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS .....	48
3.4 AUDIENCIA DEFINITIVA .....	53
3.5 LA SENTENCIA.....	62
3.5.1 TERMINO PARA DICTAR SENTENCIA .....	63
3.5.2 ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA .....	64
3.6 RECURSOS EN MATERIA LABORAL .....	72
3.6.1 AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN .....	74
3.6.2 APELACIÓN .....	74
3.6.3 CASACIÓN.....	76
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>78</b>
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>78</b>

4.1 NECESIDAD DE UNA REFORMA URGENTE AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO .....	78
4.2 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS JURÍDICOS .....	81
4.3 AUDIENCIA ÚNICA EN LOS JUICIOS LABORALES, EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ECUATORIANA .....	84
4.3.1 PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO A LOS ARTS. 576, 577, 578, 579, 580, 581 Y 583 .....	84
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>87</b>



## ABSTRACT

El presente trabajo de investigación, es un estudio profundizado sobre la Administración de Justicia Ecuatoriana en materia laboral, examinado la sustanciación y tipo de trámite, plasmando una reforma al Código de Trabajo para solucionar la problemática actual “CAUSAS REPRESADAS”.

En el capítulo I, realizo un análisis histórico, a las primeras leyes laborales en el Ecuador, para comprender la evolución o retroceso en la Administración de Justicia Ecuatoriana. Como también la problemática y la restructuración de la Función Judicial en el Ecuador.

En el capítulo II, realizo un análisis, a los tipos de trámite en el Juicio Laboral Ecuatoriano, iniciando por el juicio verbal sumario y concluyendo con el juicio oral, examinado de esta forma las diferencias y semejanzas de estos dos tipos de sustanciación con el fin de ir evidenciando las falencias que ha causado la congestión de juicios.

En el capítulo III, desarrollo los principios constitucionales del sistema procesal oral laboral, que a mi punto de vista materia de desarrollo de esta investigación han sido vulnerados, profundizo las etapas procesales del juicio oral desde la presentación de la demanda hasta la sentencia y recursos.

En el capítulo IV, propongo un proyecto de ley reformatoria a los Art. 576, 577, 578, 579, 580, 581 y 583 del Código de Trabajo. La presente propuesta de proyecto de ley reformatoria, como conclusión de esta investigación, surge a partir del clamor ciudadano por una administración de justicia oportuna y eficiente, la cual me alimentó para proponer soluciones como lo hago en este trabajo de investigación.

## ABSTRACT

The present investigation is a thorough study on the Administration of Justice in Ecuadorian labor, examined the conduct and procedure type, embodying an amendment to the Labour Code to solve the current problems "dammed CAUSES".

In Chapter I, I make a historical analysis, the first labor laws in Ecuador, to understand the evolution or regression in the Ecuadorian Justice Administration. As well as the problems and the restructuring of the judiciary in Ecuador.

In Chapter II, we perform an analysis of the types of proceedings in the Labour Ecuadorian Judgment, starting with the verbal summary judgment and concluding with the trial, considered in this way the differences and similarities of these two types of conduct in order go pointing out the flaws that caused congestion judgments.

In Chapter III, developing constitutional principles of labor oral trial system, which in my point of view of development subject of this research have been violated, deepen the procedural stages of the trial from the filing of the complaint to sentencing and resources.

In Chapter IV, I propose a draft law reforming the Art. 576, 577, 578, 579, 580, 581 and 583 of the Labour Code. This proposed draft law reforming, at the conclusion of this research arises from the city clamor for timely and efficient administration of justice, which fueled me to propose solutions as I do in this research.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la Función Judicial y el sistema de Administración de Justicia en el Ecuador carece de varios elementos efectivos que garanticen una justicia rápida, eficaz y eficiente. La demanda de los servicios de Justicia ha crecido significativamente en materia laboral, aún más, desde la implementación de la oralidad con la expedición de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo publicada en el R.O. No. 146 de fecha 13 de agosto del 2003, y que entró en vigencia en el mes de julio del 2004.

En la administración de Justicia Ecuatoriana en materia laboral, han existido varias reformas al Código de Trabajo, me he centrado en la sustanciación y tipos de trámite, para de esta manera comprender, que falencias se han cometido en dichas reformas que no han mejorado el principio de celeridad y no han ayudado para una correcta aplicación del principio de oralidad.

En el juicio verbal sumario en materia laboral, el Juez no participaba en las diligencias, ni en las etapas del juicio, no se respetaban los términos para dictar sentencia, por ejemplo en el Juzgado Sexto de Trabajo de Pichincha, existen causas verbales sumarios sin resolver, la causa No. 2000-0178A, es la prueba que el problema de las causas represadas, provienen de la sustanciación y tipo de trámite de los procesos laborales.

En el juicio oral en materia laboral, el juez participaba un poco más con las partes procesales, pero absolutamente todo se reduce a escrito, volviéndose lento e ineficiente. El tiempo entre la convocatoria de la audiencia preliminar y la audiencia definitiva, es demasiado extenso por la carga procesal que existen en las nuevas

Unidades Judiciales, violando varios principios constitucionales por este motivo es necesario reformar el Código de Trabajo.

En una sola audiencia la sustanciación de los juicios de trabajo serán tramitados con absoluta oralidad, esto mejoraría el principio de celeridad, tan ansiado por la Administración de Justicia Ecuatoriana.

## CAPITULO I

### 1 ANTECEDENTES E HISTORIA

#### 1.1 PRIMERAS LEYES LABORALES EN EL ECUADOR

El sistema laboral en el mundo ha evolucionado a través de la historia humana teniendo los mismos individuos actores: los patronos o empleadores dueños de las empresas o factorías, y, los trabajadores quienes prestan sus servicios personales a cambio de una remuneración. Sus relaciones han generado históricamente conflictos de diversa índole que han debido ser superados a través de la correspondiente normativa regulatoria.

Así por ejemplo, en la presidencia del Dr. Vicente Rocafuerte, se recopilaron leyes civiles, la Ley Orgánica del Poder Judicial, Procedimiento Civil y del Trabajo se aprueba y se publica el 15 de agosto de 1835.

El 7 de febrero de 1846 se recopilan Leyes aprobadas en la Convención de Cuenca, que regula las relaciones laborales entre patronos y trabajadores fijando salarios y sueldos, que controlan los Inspectores Judiciales Civiles.

El gobierno provincial de Manuel Gómez, Rafael Carvajal y José María Avilés, basados en el Código Chileno de Andrés Bello del 21 de Noviembre de 1857, el 4 de Noviembre de 1860 sancionan y ponen en vigencia el Código Civil, indicando una nueva etapa en materia Jurídica Civil, que se editó el 21 de Diciembre de 1860, entró en vigencia el 1 de Enero de 1861, estuvo vigente en los Gobiernos Conservadores y Progresistas. El 27 de mayo 1871 se promulga el Código de Enjuiciamiento Civil, se recopila en 1874, revisado y reformado el 3 de Noviembre de 1880, reformado el 8 de agosto de 1885 y el 20 de Agosto de 1886. Hay un avance en las conquistas de los Derechos del Trabajador pues se acepta limitar la jornada de los obreros que no podía excederse de sol a sol, de 12 horas diarias de trabajo. (AGUILAR,2011, p.60)

Con la Revolución Liberal, del 5 de junio de 1895, el Partido Liberal permite que llegue al poder Eloy Alfaro Delgado, quien promueve la industrialización del país; se abren bancos con capitales del imperialismo estadounidense, lo que desencadena una crisis económica que impacta en las clases obreras.

La primera Constitución Política Ecuatoriana que establece como garantía individual la libertad de trabajo y de industria, es la promulgada en 1906 en el gobierno de Eloy Alfaro la misma que en su artículo 26 decía: “El Estado garantiza a los ecuatorianos, (...) 12. La libertad de trabajo y de industria, (...) a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la Ley, ni los artesanos y jornaleros serán obligados en ningún caso, a trabajar sino en virtud del contrato, (...)” (Constitución Política del Ecuador, 1906, p.4).

Luego de los acontecimientos de 1922, los obreros, artesanos y campesinos comienzan a coordinar y a organizarse, con el objetivo de exigir al Estado una tutela constitucional, por ello la Constitución Política de 1929, en los numerales 18, 22 y 24 del artículo 151 Título XIII, de las Garantías Fundamentales, se contempla la protección del trabajo y su libertad, a la asistencia pública para los trabajadores, obreros y campesinos, y la libertad de asociación y agremiación. De esta manera se reconocen por primera vez derechos fundamentales a favor de la clase obrera tales como:

1. La obligación del Estado de proteger al obrero y al campesino;
2. Fija un salario mínimo libre de embargo, compensación o descuento;
3. Establece un descanso semanal obligatorio;
4. Instauro seguros sociales, siendo la primera norma constitucional que manda instaurar la Seguridad Social;
5. Derecho a asociarse o agremiarse a los trabajadores en beneficio de sus intereses; y,

## 6. Derecho a realizar paros y huelgas.

El Ecuador no quedó al margen de aquellos procesos sociales, fue el 11 de septiembre de 1916 en la presidencia de Baquerizo Moreno, que se promulgó la primera Ley Obrera, en la que se establecen varios derechos laborales, regula las jornadas máximas de trabajo en ocho horas diarias y seis días a la semana excepto los días domingos y los días de fiesta reconocidos legalmente, días de descanso, la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y bonificaciones por horas extras de trabajo. Y que el desahucio a los trabajadores debe ser notificado con treinta días de anticipación.

La segunda Ley Obrera se promulga el 22 de septiembre de 1921, bajo el gobierno de José Luis Tamayo, y su reglamento se expidió el 29 de abril de 1922. En esta Ley se regula la indemnización por incapacidad y muerte, se califica el caso fortuito o fuerza mayor. Define al obrero o jornalero y al patrono incluyendo el Estado y a las entidades del sector público. Señala la equivalencia entre accidente de trabajo y enfermedad profesional. Fija el tiempo de la prescripción de las acciones laborales, establece el procedimiento y la competencia en las contravenciones laborales.

La clase obrera para obtener sus derechos tuvo que realizar manifestaciones sangrientas, tenemos la matanza de obreros en Guayaquil durante el gobierno de José Luis Tamayo, el 15 de noviembre de 1922, fecha en la cual la Policía y el Ejército reprimieron brutalmente una manifestación popular poniendo fin a la huelga.

Posteriormente el 13 de septiembre de 1923, los peones de la Hacienda Leito en la Provincia de Tungurahua reclamaron aumento de jornal y horas de trabajo legales, ya que el jornal que recibían no era superior a un real diario por 10 ó 12 horas de trabajo continuo, hecho que provocó que su patrono les destierre de la

hacienda, en consecuencia el levantamiento indígena originó un enfrentamiento entre militares e indígenas, muriendo un centenar de indígenas.

Estos malestares continuaron por la mala administración económica del Estado. Hasta que el 9 de julio de 1925, se realizó la revolución juliana protagonizada por jóvenes militares ecuatorianos. “Se destaca el desarrollo industrial, que genera y organiza a la clase obrera reclamando sus derechos. En lo internacional, la Revolución Rusa alienta y vigoriza el Socialismo Mundial” (AGUILAR, 2011, p.61).

Una vez que los militares tomaron el control del Gobierno, formaron una Junta Suprema Militar, misma que entregó el poder a una Junta de Gobierno Provincial, y, cuando el Doctor Isidro Ayora asume la presidencia, se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, el 13 de julio de 1925, con la finalidad de prevenir y atender los problemas sociales y de trabajo en beneficio de la clase obrera.

Las principales leyes laborales en el Ecuador hasta antes de la promulgación del Código del Trabajo de 5 de agosto de 1938 en el período presidencial del General Alberto Enríquez Gallo son:

1. **LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.**- Promulgada el 6 de octubre de 1928, estableció principios fundamentales del derecho sustantivo laboral. Esta Ley define lo que debe entenderse por patrono, contrato de trabajo, su forma de celebración, clasificación, duración y terminación del contrato de trabajo, la duración máxima de tiempo en que debe pagarse el salario, las causas de despido, abandono de trabajo por parte del trabajador, la determinación de crédito privilegiado de lo adeudado por el empleador, el establecimiento de la solidaridad patronal; y, en materia adjetiva el establecimiento del tiempo para la prescripción de las acciones provenientes del contrato laboral y se establece la



presunción de que todo contrato de trabajo se ha celebrado con sujeción a las disposiciones legales.

**2. LA LEY DE DURACIÓN MÁXIMA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL,** promulgada el 6 de octubre de 1928, consagra la jornada de ocho horas diarias. Los días de descanso forzoso, los domingos y las fiestas cívicas nacionales. Se establece que el trabajador que labora la noche tiene derecho a una remuneración adicional.

**3. LA LEY DE TRABAJO DE MUJERES, MENORES Y DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.-** Expedida el 6 de octubre de 1928 y en la que se prohíbe el trabajo de menores de 14 años de edad y de 16 años al tratarse de jornadas nocturnas, el 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. En el caso mujeres embarazadas se determina que no pueden ser contratadas tres semanas antes y tres semanas después del parto, no pueden ser despedidas y si lo fueren tienen derecho a percibir el 50 por ciento de su remuneración durante su ausencia. Se establece el derecho de lactancia durante nueve meses después del parto.

**4. LEY DE PROCEDIMIENTOS PARA LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO.-** Esta Ley fue promulgada el 8 de octubre de 1928, en la que se establece la jurisdicción para conocer las controversias entre patronos y trabajadores, radicando la competencia a las Comisarías de Trabajo. Esta Ley establecía un trámite sumario, el informe del Inspector del Trabajo tenía la calidad de solemnidad esencial y se podía apelar ante la Corte Superior en su efecto devolutivo, la misma que resolvía sobre la base de los méritos de lo actuado.

5. **EL DECRETO DE 16 DE OCTUBRE DE 1934.- Otorga** la potestad a la Inspección de Trabajo de integrar y formar parte de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
  
6. **REFORMAS A LA LEY DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.-** El 21 de enero de 1935 se establece la potestad del Inspector del Trabajo para conceder el Visto Bueno de cesación o despido intempestivo del trabajador.
  
7. **LEY DE PROCEDIMIENTO PARA LAS ACCIONES PROVENIENTES DEL TRABAJO.-** Promulgada el 24 de abril de 1936, esta ley es un preámbulo para la expedición del Código del Trabajo, mismo que se promulga un año después. Mediante esta Ley se otorga jurisdicción en los juicios de trabajo a los Comisarios de Trabajo y a su falta, a los Comisarios Nacionales de Policía. En los casos que no llegue a una conciliación o de existir hechos a probarse se convoca a una nueva audiencia, de haberse pedido se practicaba pruebas y se podía deferir por una sola vez, se contemplaban los recursos de apelación, de tercera instancia, de queja. No se podía recusar al Juez, el Inspector de Trabajo debía realizar un informe sobre la demanda, eran capaces para comparecer a juicio los menores adultos y las mujeres casadas, en caso de despido efectuado por el empleado del patrono, familiares o administradores, eran entendidos como hechos por el empleador.
  
8. **DECRETO PROMULGADO EL 3 DE FEBRERO DE 1937.-** Se establece que el recurso de apelación podrá ser interpuesto para los autos inhibitorios y los demás que como estos, ponen fin a la causa.

9. **DECRETO DE 9 DE MARZO DE 1937.-** Las indemnizaciones por accidentes de trabajo que adeude el Estado se tramitarán administrativamente en el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, y ante las Autoridades del Trabajo en caso de no haber sido resueltas en 60 días.

10. **DECRETO DE 20 DE JULIO DE 1938,** se señala que el visto bueno del Inspector del Trabajo en los casos de cesación, desahucio o despido de trabajo, así como su negativa, tendrán el carácter de fallos obligatorios, apelables ante el Director General del Trabajo, quien resolverá por el mérito de lo actuado.

Como puede leerse, fueron varias las leyes, decretos e instituciones que se crearon en el derecho laboral ecuatoriano tendientes a proteger los derechos de los trabajadores. Hasta la expedición del Código de Trabajo el 5 de agosto de 1938, en la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo, publicado en el Registro Oficial número 78 del mismo año.

## **1.2 EL CÓDIGO DEL TRABAJO ECUATORIANO**

El primer Código de Trabajo fue expedido el 5 de agosto de 1938, por el General Alberto Enríquez Gallo, ratificado por la Asamblea Constituyente, promulgado en el Registro Oficial en los números 78 al 81 del 14 de Noviembre de 1938. Este Código señala que la Administración de Justicia en materia laboral la ejercen en su orden:

- 1) Las Comisarías del Trabajo, con jurisdicción cantonal, eran competentes para conocer y resolver las demandas provenientes de las relaciones laborales en general. La sustanciación de los procesos debía hacérsela mediante trámite

- verbal sumario y sus sentencias, susceptibles de ser apeladas para ante la Corte Superior;
- 2) La Corte Superior, conocía los recursos de apelación sobre el mérito de lo actuado, sin perjuicio de que el juez pueda pedir pruebas de oficio. De la sentencia emitida por la Corte Superior se podía presentar Recurso de Casación para ante la Corte Suprema.
  - 3) La Corte Suprema, conocía los recursos de casación, presentados ante la Corte Superior; y,
  - 4) Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

La Primera Codificación del Código de Trabajo, fue el 4 de septiembre de 1961, se basa en 27 Decretos reformativos y dos resoluciones interpretativas. La Segunda Codificación fue el 7 de junio de 1971, realizada por la Comisión Jurídica, se fundamenta en 8 Decretos reformativos. La Tercera Codificación es la del 30 de junio de 1978, se basa en 50 Decretos reformativos y tres Resoluciones de la Corte Suprema de Justicia.

### **1.3 PRINCIPALES REFORMAS AL CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO**

Varias son las reformas laborales que se han realizado en nuestra legislación laboral, entre ellas tenemos a las siguientes:

- A. El Tribunal Constitucional, hoy Corte Constitucional, mediante Resolución número 193 del año 2000, publicada en el Registro Oficial No. 144, de 18 de Agosto del 2000, resolvió declarar la inconstitucionalidad de la Ley para la Promoción de la

Inversión y la Participación Ciudadana en materia laboral, dejando sin efecto los siguientes artículos:

Los Artículos 169 y 170, trataban sobre la polifuncionalidad. En consecuencia, un trabajador no puede realizar diferentes trabajos en una empresa, lo cual no permite optimizar los recursos humanos.

El Artículo 172, establecía el concepto de remuneración para efectos de indemnización y otros rubros.

El Artículo 173, concebía límites de participación del trabajador en las utilidades, disposición que es eliminada también.

El Artículo 182, preceptuaba que fuera de los casos de los numerales 7 y 8 del Art. 169 del Código del Trabajo, los demás casos de terminación de los contratos de trabajo individuales, no dan derecho a indemnización. Esta disposición también queda sin efecto alguno.

El Artículo 185, reformaba al Art. 187 del Código del Trabajo, que se refiere al derecho que tiene el dirigente trabajador cuando ocurre el despido intempestivo. La reforma introducida limitaba este derecho al Dirigente principal o suplente principalizado, esta disposición fue derogada.

El Artículo 186, indicaba nuevas escalas para el caso de indemnizaciones, esta norma se derogó, por violentar el principio de igualdad ante la ley, de los trabajadores en general.

El Artículo 187, decía lo que debe entenderse por remuneración, se derogó por contrariar la Constitución de ese entonces.

El Artículo 189, es declarado inconstitucional parcialmente, esto es, únicamente el inciso primero que se refiere a los montos mínimos y máximos para la jubilación.

El Artículo 190 define al contrato o pacto colectivo, conceptualización declarada como inconstitucional.

El Artículo 195, reformaba el Art. 239 del Código del Trabajo, se refiere a la prohibición de despido y desahucio de trabajadores, incluyendo la palabra "primer", queda sin efecto alguno.

El Artículo 196, es declarado parcialmente inconstitucional, en lo que tiene que ver con la palabra "únicamente", queda sin efecto, en razón de que para la procedencia de la declaratoria de huelga no solamente existe en el caso que trata esta reforma, es decir luego de presentar el proyecto del contrato colectivo fueren despedidos uno o más trabajadores, a parte de esta causal existen otros justificativos para la declaratoria de huelga y determinados en el Art. 504 del Código del Trabajo, por ésta razón la palabra "únicamente" se la declara inconstitucional, lo demás del texto queda vigente.

El Artículo 197, trata sobre el contrato colectivo entre el empleador y sus trabajadores sin importar el número y sin importar que estén legalmente organizados, identificando a esta modalidad de contratación con el nombre de Pacto Libre Colectivo de Trabajo. Esta norma fue derogada y queda sin ningún efecto legal, por pretender deslegitimar la organización laboral y contravenir al principio de libertad sindical y contratación colectiva.

**B. REGLAMENTO DE TERCERIZADORAS, DECRETO EJECUTIVO 2166, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL 442 DE 14 DE OCTUBRE DE 2004:** Dicho reglamento en su artículo 9, señalaba: “una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización, para que ésta le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal. Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS. La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes”.

El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

**C. CONTRATO POR HORAS:** El contrato laboral por horas era contemplado en nuestra legislación, se estableció que debido a su naturaleza, era de duración indeterminada, por lo cual, cualquiera de las partes podía darlo por terminado libremente y en cualquier momento sin derecho a indemnización alguna al trabajador. Contrato de trabajo que fue eliminado de nuestra legislación por afectar a los derechos laborales.

**D. DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN:** El Congreso Nacional, mediante Ley reformativa al Art. 114 del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial Nro. 117 de jueves 3 de julio del 2003, establece que “todos los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente

tiene derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigente a la fecha de pago, que será pagado hasta el 15 de abril en las Regiones de la Costa e insular; y, hasta el 15 de septiembre en las Regiones de la Sierra y Oriente. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.”

Esta bonificación también fue contemplada en beneficio de jubilados por los empleadores y a los jubilados del IESS, así como para los pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Este derecho es de tracto sucesivo, por tanto, si un trabajador, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas que tiene derecho al pago de la bonificación por la décima cuarta remuneración tiene derecho a que le cancele el proporcional al momento del retiro o separación.

**E. LA LEY 133:** fue promulgada en el gobierno del Doctor Rodrigo Borja Cevallos, gracias a los procesos de integración Andina, de esta manera mejora la legislación laboral ecuatoriana, contemplando nuevos tipos de contrato de trabajo como es: el contrato indefinido y el contrato a plazo fijo con un límite de dos años. Se reforma los montos de indemnización para los trabajadores que hayan sido despedidos intempestivamente, estableciendo una indemnización de tres meses de remuneración aquellos trabajadores con tiempo de servicio de hasta tres años y con un mes de remuneración por cada año de servicio con un máximo de veinte y cinco remuneraciones.



En el caso de los contratos colectivos, se contempla la negociación obligatoria. Se obliga a conformar un Comité Central Único a los sindicatos del sector público, para que negocie y suscriba el contrato colectivo. Se crea la figura de la mediación laboral obligatoria para resolver los conflictos colectivos.

**F. EL PROCEDIMIENTO ORAL:** el Congreso Nacional del Ecuador, basado en el Art. 141, numeral, 7 de la Constitución Política del Ecuador de ese entonces, expidió la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003 – 13, publicada el 13 de agosto del mismo año, en la que se establece el procedimiento oral como una nueva forma de sustanciar los procesos laborales. A través de este sistema procesal se pretendió obtener una administración de justicia más ágil, el juez tiene directa incidencia y compenetración en diligencias, actos procesales y sobre todo al momento de dictar sentencia.

El proceso oral, no se pudo iniciar de manera inmediata debido a la readecuación física de las salas de audiencias y los programas de capacitación a los funcionarios judiciales, que se terminaron satisfactoriamente el mes de enero del año 2004, es así que mediante Ley 2004 29, publicada el 27 de enero del 2004 en el Registro Oficial Número 260, reforma la Ley 2003 – 13, mediante un Artículo Único dice:

En la Disposición Final de la Ley Nro. 2003 – 13, publicada en el Registro Oficial Nro. 146 del 13 de agosto del 2003, sustitúyase la frase: “desde el primer día del mes de enero“, por: “impostergablemente el 1 de julio del 2004.

En consecuencia la sustanciación oral de los juicios laborales empezó aplicarse desde el 1 de julio del año 2004. Este procedimiento buscaba la celeridad de los procesos provenientes de controversias entre empleador y trabajador, distinguiéndose del anterior proceso verbal sumario, por lapsos más cortos para la práctica de diligencias procesales y la inmediación del juez al momento de receptor y valorar las pruebas. También se

le permite a la autoridad judicial solicitar pruebas de oficio de creerlo necesario, inclusive, realizar preguntas adicionales al declarante o confesante. Se faculta al juez procurar la conciliación de las partes; y, de ocurrir ello, aprobarlo mediante sentencia con efecto de cosa juzgada.

#### **1.4 EXPLICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL**

En la actualidad la Función Judicial y el sistema de Administración de Justicia en el Ecuador, carece de varios elementos que garanticen una rápida y eficiente tramitación del juicio laboral, a pesar de haber existido un cambio en el sistema procesal del trámite verbal sumario, al trámite oral, la justicia en materia laboral todavía sigue siendo lenta.

La demanda de los servicios de Justicia ha crecido significativamente en materia laboral, aún más, desde la implementación de la oralidad con la expedición de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo publicada en el Registro Oficial Nro. 146 de fecha 13 de agosto del 2003, y que entró en vigencia en el mes de julio del 2004, dando como resultado una celeridad temporal a diferencia del trámite verbal sumario y en poco tiempo una verdadera congestión tanto de los juicios que se sustanciaron con el trámite verbal sumario como de las demandas que fueron presentadas antes que entre en vigencia el trámite oral.

Una de las problemáticas en la administración de justicia en el ámbito laboral, es que existen judiciales que no tienen la capacitación necesaria para desempeñar el cargo encomendado, y por tal motivo no pueden ejercer sus funciones con la máxima eficacia, esto ocasiona que al momento de encontrarse administrando justicia sean un

verdadero obstáculo. El desarrollo del proceso judicial laboral se volvió lento, en consecuencia los usuarios no reciben un oportuno despacho de las causas.

La eficacia en la administración de justicia impone que los jueces dediquen todo su tiempo al cumplimiento de sus obligaciones como tales a fin de que los asuntos a su cargo sean despachados con la debida celeridad y previo el debido análisis que asegure el acierto de sus resoluciones, suprimiendo formalidades innecesarias y agilizando en general los trámites procesales.

### **1.5 REESTRUCTURACIÓN DE LA FUNCIÓN JUDICIAL EN EL ECUADOR**

La reestructuración de la Función Judicial, aprobada en consulta popular de fecha 7 de mayo del 2011, publicada en el Registro Oficial Suplementario Nro. 490 del 13 de julio de 2011, creándose el Consejo de la Judicatura Transitorio, dotado por amplias atribuciones para que en el plazo de 18 meses realice dicha reestructuración, siendo entre otras la infraestructura civil y un sinnúmero de concursos para la designación de Juezas y Jueces. La primera gestión del antes mencionado Consejo Transitorio, sin tener una verdadera solución para el problema de las causas represadas, a consecuencia de una administración de justicia lenta y por la violación de varios principios constitucionales como es el de la celeridad procesal.

El Pleno del Consejo de la Judicatura, en sesión ordinaria celebrada el 15 de agosto del 2012, crea la Primera Unidad Judicial Especializada del Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha. Suprimiéndose todos los juzgados adjuntos del Trabajo del Cantón Quito y quedando únicamente en funciones los juzgados originales que eran competentes para conocer y resolver las causas laborales recibidas y sorteadas hasta las 17H00 del día 15 de agosto de 2012.

La Unidad Judicial Especializada del Trabajo del Cantón Quito está integrada por nueve jueces, con el propósito que la administración de justicia sea de una manera rápida y oportuna. Sin embargo después de haber transcurrido quince meses en este nuevo modelo de gestión, no se evidencia mejoría en la administración de justicia al contrario las causas se encuentran represadas a pesar que los jueces de la Unidad empezaron sin carga procesal pendiente de tramitar, únicamente recibieron nuevas causas, y actualmente están totalmente colapsadas.

La solución de este problema, a nuestro juicio, no es nombrar más juezas y jueces ni tampoco crear más judicaturas con nuevos nombres como es el caso de las Unidades Especializadas del Trabajo con sistemas de gestión para descongestionar las causas, la solución debe darse con un estudio más profundo, una verdadera reforma al Código del Trabajo, tomando proyectos de los Funcionarios Judiciales, abogados especialistas y expertos. Son ellos quienes pueden aportar con muchas ideas coherentes a nuestra realidad sin necesariamente tratar de adaptar sistemas procesales a nuestra disímil realidad.

La Constitución de la República del Ecuador ha elevado al rango constitucional ciertos principios fundamentales de la ciencia procesal, como es el principio de celeridad y eficacia que busca la realización de una justicia rápida y oportuna. A fin de que se abandone la concepción ritualista del proceso que tanto daño ha hecho, es importante que los trámites procesales se simplifiquen, esto es que sean sencillos y claros.

Si la vigente Constitución ha introducido reformas fundamentales en la organización y en el desarrollo de las actividades judiciales, también impone una profunda reforma en la legislación secundaria, entre ellas se necesita que el procedimiento laboral se reforme y se tramite en una Audiencia Unica y se suprima la Audiencia definitiva.

MORELLO (2003) afirma:

(...) Es importante tomar en cuenta que el exceso ritual manifiesto, si excede sus propios límites de zozobra, puede convertirse en denegatoria de justicia. Sus perjuicios son irreparables. Una tardanza inusitada es, sustantivamente, una denegatoria de justicia. La irracionalidad de la lentitud judicial tiene dos caras: por un lado oprime a los súbitos de la justicia violentando derechos humanos; por otro, la justicia se niega a si misma declarando su ineficacia, su inutilidad sustancial. Un juez que ha perdido capacidad para juzgar, también ha perdido su condición de Juez. Si la justicia es la que pierde capacidad para ofrecer rápidas y eficaces soluciones, es porque ha dejado de ser justicia. La crisis es ontológica: sus polos son ser o no ser. (p.37)

Es por esa razón, que la justicia lenta ineficaz y que viola varios principios constitucionales no es justicia. Con la composición del Consejo Transitorio por 18 meses y una millonaria inversión no dio ningún resultado positivo y así lo menciona en algunos puntos el Informe Final de la Veeduría Internacional a la Reforma de la Justicia en Ecuador.

Garzón & Escobar (2012) afirman: “El reglamento de evaluación de servidores judiciales deberá contener los parámetros necesarios y adecuados que garanticen su aplicación, superando los problemas heredados del antiguo sistema judicial”(p.14).

Este fue un pretexto para la destitución de miles de funcionarios judiciales sin una evaluación clara y transparente que principalmente trata tres temas: académicos, psicológicos y de arreglos procesales. Los psicológicos solo eran notificados a los funcionarios judiciales.

Garzón & Escobar (2012) afirman: “La necesidad de contar con una entidad pública autónoma e independiente, que garantice imparcialidad en el control disciplinario de las

servidoras/es judiciales y que aleje la amenaza de la intervención por motivos jurisdiccionales, atacando con ello, en forma grave e irreparable, a la independencia judicial. Ningún juez o jueza puede ser sancionado o suspendido por la interpretación de la ley” (p.14).

No solo es necesaria la nueva infraestructura civil, ya que, el verdadero problema son las causas rezagadas, la falta de Independencia Judicial, la injerencia del ejecutivo principalmente en la función judicial.

De esta manera no son pocos los problemas que se suscitan en la administración de justicia en el ámbito laboral, pues es largo el tiempo que transcurre entre la presentación de la demanda y el desarrollo de la Audiencia preliminar y otro tiempo el que transcurre hasta que se lleva a efecto la Audiencia definitiva y posterior sentencia. Lo anterior, amén del tiempo en que se ejecuta íntegramente dicha sentencia. Por tanto una de las reformas fundamentales que sugiero es que se realice una audiencia única, de esta manera se simplificaría el proceso laboral, cumpliendo los principios de celeridad y eficacia de la administración de justicia.

## **CAPITULO II**

### **2. ANÁLISIS, ANTECEDENTES Y CARACTERÍSTICAS DE LOS TIPOS DE TRÁMITE EN EL JUICIO LABORAL ECUATORIANO**

#### **2.1 EL JUICIO VERBAL SUMARIO EN MATERIA LABORAL**

Previa a la reforma al Código del Trabajo que introdujo el procedimiento Oral, desde la implementación de la oralidad con la expedición de la Ley Reformativa al Código de Trabajo publicada en el R.O. No. 146 de fecha 13 de agosto de 2003 que entró en vigencia en el mes de julio de 2004, este tipo de juicios se tramitaban verbal y sumariamente de conformidad con el ex artículo 584 del Código del Trabajo de ese entonces:

El Art. 584 “El Juez ordenará la substanciación de la controversia en juicio verbal sumario”(Ex Código del Trabajo, 1997, p85).

Es decir en el anterior Código de Trabajo establecía la sustanciación de este proceso vía verbal sumario, es decir, que en la demanda se tenía que mencionar este artículo, para su calificación y posterior tramitación ante los Juzgados del Trabajo, en tal sentido se sustanciaba conforme lo establece el Código de Procedimiento Civil.

Velasco Célleri & Velasco Zapata (2006) Afirman:

El objeto de este juicio es la declaración de un derecho mediante la tramitación abreviada; con rapidez superior y simplificación de formas (con respecto al juicio ordinario) pero sin llegar a la celeridad extrema. En proyección sustantiva o de fondo; y más en concreto, como tecnicismo procesal se lo ventila, casi exclusivamente de palabra, en otros países, pero en el nuestro predomina lo escrito y no la oralidad. El juicio verbal sumario tiene analogía con el juicio ordinario porque puede ser un juicio de cognición o de conocimiento; y, viene a ser un procedimiento intermedio entre el ordinario y el ejecutivo con autonomía procesal, siendo su tipicidad la restricción del procedimiento (...). (p.24)

En el juicio verbal sumario por ejemplo: El Juez no participaba en las diligencias, ni en las etapas del juicio y en la audiencia de conciliación solo comparecían los abogados ofreciendo poder o ratificación, para luego, legitimar su defensa y se lo hacía solo con un ayudante judicial que era el responsable de dirigir la audiencia, el mismo

funcionario les advertía a las partes que iniciaba la causa prueba, por otro lado las etapas de este juicio tardaban mucho tiempo, dilatando el proceso.

El desarrollo del juicio verbal sumario en materia laboral, como en cualquier otro tipo de juicios se inicia con la presentación de la demanda que reunía las pretensiones procesales. Esta demanda tenía que ser posteriormente calificada, en esta etapa se verifica si cumple con los requisitos de ley y se admitía al trámite verbal sumario ya que el Juez avoca conocimiento y ordenaba que se cite con la misma al demandado, en caso, de no reunir los requisitos señalados en el Procedimiento Civil, se la enviaba a completar en un término de tres días.

Una vez citado al accionado con la demanda, solicita el accionante se señale día y hora para que se lleve a efecto la Audiencia de Conciliación. Audiencia que no podrá ser diferida a menos de que exista solicitud de las partes procesales de mutuo acuerdo. En caso de que no concurran las partes a la Audiencia de Conciliación en el día y hora señalados el juez procederá en rebeldía continuando con la diligencia.

En esta instancia el Juez, teóricamente, insinúa a las partes una conciliación, pero en la realidad era el ayudante judicial quien dirigía la audiencia, y, en el mejor de los casos el secretario, por lo que no podían insinuar una conciliación toda vez que solamente el juez debe hacerlo. En esta etapa del juicio el demandado podrá reconvenir, siempre y cuando la reconvención sea conexa.

De existir hechos que deban probarse, se abre la causa a prueba por el término no mayor de 6 días, la parte actora y demanda presentaban sus peticiones de prueba, el Juez los calificaba y disponía la práctica de las mismas.



Es aquí en esta etapa en la que los juicios verbal sumario que se tramitaban en materia laboral se demoraban mucho tiempo, violando el axioma de prontitud y economía procesal entre otros, con la solicitud de diligencias como la Confesión Judicial que era señalada con meses de diferencia y a cuyo primer señalamiento las partes no comparecían, es decir, debía fijarse nuevamente en el libro de diligencias fecha y hora transcurriendo en la mayoría de casos muchísimos años durante los cuales las partes procesales no podían terminar su controversia de forma expedita.

Una vez que las pruebas se encontraban evacuadas, las partes solicitaban pasar los autos para resolver posterior a esto, el Juez tenía que dar sentencia en un término de 5 días, algo que tampoco se cumplía ya que los juzgados laborales se encontraban colapsados y hasta la fecha tenemos en EL JUZGADO SEXTO DE TRABAJO juicios sin resolver desde hace 10 o 15 años, que se sustancian verbal y sumariamente en la actualidad.

## **2.2 EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

La demanda de los servicios de Justicia ha crecido significativamente en materia laboral, aún más, desde la implementación de la oralidad con la expedición de la Ley Reformativa al Código de Trabajo publicada en el R.O. No. 146 de fecha 13 de agosto de 2003 que entró en vigencia en el mes de julio del 2004, dando como resultado una celeridad temporal a diferencia del trámite Verbal Sumario

Con estas reformas al juicio laboral en cuanto a su sustanciación se trajo beneficios momentáneos, se las recibió con una gran expectativa debido a que el sistema oral tiene muchas ventajas.

Pero el proceso que ontológicamente es oral, pragmáticamente no lo es en su totalidad ya que todo se reduce a escrito, convirtiéndose ya en la realidad en una suerte de apoyo a la oralidad reteniendo los subsecuentes problemas de prolongación del juicio y dilación del proceso. Debemos resaltar que en el juicio verbal sumario el Juez no estaba en contacto con las partes lo cual sí sucede ahora durante las dos audiencias previstas.

En la normativa vigente para la sustanciación de la controversia en su “Art. 575 del Código de Trabajo establece: las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”(Código de Trabajo, 2005, p.291).

Según lo que establece el artículo que precede todos los litigios individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral, los beneficios son la intermediación directa con el juez y las partes procesales tienen el uso de la palabra, hace que sea beneficioso para llegar a una conciliación que no vaya en contra de los derechos adquiridos del trabajador, de esta manera se puede evitar el lento e ineficaz Juicio laboral Oral, esto permite que el juez sin prevaricar inste a las partes a que lleguen a un acuerdo, realizando liquidaciones en la etapa de conciliación para aclarar el panorama de los litigantes. Esta sin duda es la mejor solución a la controversia en los Juicios Laborales en la Administración de Justicia Ecuatoriana, pero lastimosamente en la mayoría no llegan a dichos acuerdos.

La oralidad tiene varias características y beneficios como muchos autores los han descrito. Pensamos que para que funcione tiene que ser totalmente oral, que la palabra sea la principal herramienta para el desarrollo del juicio, de esta forma se obtiene mayor transparencia, claridad y organización probatoria asegurando que el principio de intermediación, es decir, el contacto con todas las partes procesales funcione. Esto

acompañado de principios procesales propios de la oralidad que más adelante en esta tesis se los detallará en forma minuciosa.

Barzallo (2012) afirma:

Muchos autores han sostenido que los procesos orales y los escritos son opuestos, viéndole al segundo como obsoleto por ser antiguo, y al primero moderno y mucho más práctico por los tiempos y las ventajas que han sido ya analizadas, puedo decir que por la investigación desarrollada y por la experiencia en el ejercicio profesional que estos dos sistemas o procesos no se contraponen, al contrario se complementan, el hecho de que las audiencias se presenten en forma hablada, no quiere decir que el proceso sea estrictamente oral, y que al presentar documentos por escrito, tampoco quiere decir que este proceso sea exclusivamente escrito, al cual hoy en día lo denominan antiguo proceso, en este sistema, recordemos, se hace uso de la palabra en las dos audiencias, pero se debe presentar la contestación independientemente de la alocución por escrito, y las pruebas pueden estar por escrito también, además de que la demanda ha sido presentada por escrito, y todo lo que en él se diga se transcribe y se deja para una versión incluso posterior a lo sucedido, a pesar de que la presentaciones quedan grabadas en sistemas magnetofónicos. (p.478)

Concordamos con el análisis expuesto por la autora de ese libro ya que absolutamente todo se reduce a escrito desde la demanda hasta los alegatos presentados por las partes. Como lo establece el Código de Trabajo las audiencia se grabarán, esto no se aplica por completo ya que existen juzgados como por ejemplo el Sexto de Trabajo de Pichincha que no cuenta con una grabadora y al final de la audiencia se sienta una razón por el secretario que , consideramos, va en contra de la nueva y renovada administración de justicia tantas veces mentada por el Poder Ejecutivo. En dichas razones consta que no se deja grabada la audiencia por cuanto el Consejo de la Judicatura no les ha proporcionado una grabadora pese a los requerimientos mediante secretaría al departamento de activos fijos.

El derecho procesal laboral es un derecho social, que protege a los sectores más vulnerables como es el caso de los trabajadores, que actualmente se encuentran desprotegidos al no existir una administración de justicia rápida en la que puedan ventilar ejecutivamente sus pretensiones. La hipótesis de que la resolución final recoja las intenciones del trabajador, concibe también el desgaste económico, psicológico, familiar, entre otros.

La sustanciación de los juicios actualmente es oral pero apoyada por el litigio escrito y con el señalamiento de dos audiencias lo cual, a nuestra consideración, viola principios constitucionales que hacen necesario una reforma al Código de Trabajo. según como lo estipula el Código de Trabajo, pero como lo indique anteriormente todo es reducido ha escrito y con el señalamiento de dos audiencias, Audiencia Preliminar y Audiencia Definitiva se viola los principios Constitucionales. Por ese motivo es necesario reformar el Código de Trabajo y reducir a una sola audiencia para una mejor agilidad e ir por una verdadera Revolución en la Administración Justicia Ecuatoriana.

### **2.3 PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE EL JUICIO VERBAL SUMARIO Y EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL**

1.- En la citación de la demanda en el juicio verbal sumario se la realizaba conforme el Código de Procedimiento Civil en tres días, pero en la realidad esto no se aplicaba ya que en la sala de citaciones se demoraban meses hasta años en citar, por tal motivo la corrupción era algo de todos los días en los juicios laborales, ya que no existían multas para el incumplimiento de la citación.

La citación en el juicio oral, se realiza en el término de cinco días, ya que se crearon citadores que solo se dediquen a los juicios laborales, con el objeto de cumplir el término establecido, en caso de incumplimiento la ley sanciona al citador moroso con

multa de \$20 dólares diarios y en caso de reincidencia el citador será destituido así lo determina el Art. 576 en su tercer inciso.

2.- En el juicio verbal sumario se establece una audiencia de conciliación, en un período no menor de dos días ni mayor a ocho días, éstos son contados desde que llegue la fecha de la providencia; en el diferimiento es lo más grave ya que la ley estipula; se lo realice de mutuo acuerdo por las partes, pero no se establece una fecha de duración del diferimiento por lo que podían estar meses e inclusive años sin que se señale día y hora nuevamente, en esta audiencia se contesta la demanda y se propone excepciones dilatorias y perentorias, también se busca una conciliación entre las partes que ponga fin al litigio, esto nunca se daba como lo expliqué anteriormente porque los jueces no se encontraban presentes en el momento de la audiencia. Es decir había un observador nada más en dicha diligencia, mientras que la parte actora se limitaba a ratificar los antecedentes de hecho y derecho.

En el proceso oral, se plantean dos audiencias: la Audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas según lo establece el Art. 576 del Código de Trabajo, que en su parte pertinente dice: “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, de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoría. 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. (Código de Trabajo, 2005, p.292)

Esta audiencia puede ser deferida por una vez, por acuerdo de las partes, el juez insta a las partes que lleguen a un acuerdo que ponga fin al litigio, después de haber instalado la audiencia, en este momento procesal poden llegar a un acuerdo siempre y cuando se hayan pagado los derechos laborales adquiridos, solamente son materia de transacción despido intempestivo y triple de recargo por el deudor moroso, en caso de existir relación laboral que sea aceptada por las partes, en caso de no llegar a un acuerdo se contesta la demanda y se anuncian las pruebas pertinentes por las partes, señalando día y hora para la práctica de las diligencias en la misma audiencia. Las pruebas de confesión judicial, testigos y juramento deferido se las realizará en la audiencia definitiva que igual será señalada en audiencia preliminar.

3.- La prueba, en juicio verbal sumario, duraba 6 días y se abría al finalizar la audiencia de conciliación, término en el cual se proveían las pruebas, las partes procesales no se enteraban de las mismas hasta el último día del término de prueba sin poder impugnarlos, posteriormente las partes tenían que comparecer a los señalamientos de confesión judicial, juramento deferido, testigos, exhibición de documentos, reconocimientos de firmas, peritajes con sus respectivas posesiones e inspecciones judiciales entre otros.

La prueba en el juicio oral, se anuncia en audiencia preliminar y se las practica una parte de ella antes de la audiencia definitiva, como son exhibición de documentos, reconocimiento de firmas, peritajes con sus respectivas posesiones e inspecciones judiciales. En audiencia definitiva se practican las siguientes: pruebas, testigos, confesiones judiciales y juramento deferido.

4.- La sentencia en juicio oral se la debe dictar en un término no mayor a diez días contados desde la conclusión de la audiencia definitiva. En el acta de audiencia las partes son notificadas en persona.

La sentencia en juicio verbal sumario, se la dictaba después de practicadas todas y cada una de las pruebas y que se encuentren legitimadas las intervenciones de ser el caso, en ese momento a petición de parte, se pasan los autos para resolver en el término de 5 días.

Con esto podemos concluir que en las dos sustanciaciones, no se aplica completamente la oralidad, lo que proponemos en esta tesis es que se consoliden las audiencias existentes en una audiencia única de juzgamiento y así lograr que la resoluciones de los juicios sean más rápidas y que la celeridad sea una característica principal del nuevo juicio oral laboral.

## CAPITULO III

### 3 LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA LABORAL EN EL ECUADOR

#### 3.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL SISTEMA PROCESAL ORAL LABORAL

Varios son los principios procesales que rigen en el sistema procesal oral laboral entre ellos tenemos a los siguientes:

##### 3.1.1. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD

La oralidad es una institución procesal fundamental, como también un instrumento que permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en sus Art. 86, numeral 2, literal a) “(...)El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.40). Y en el Art. 168, numeral 6 “(...)La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.63). Es así que el Ecuador ha seguido la tendencia universal de sustituir el proceso escrito por un procedimiento oral, breve, inmediato y público que permita la rápida aplicación de la justicia laboral. Como lo establece el Art. 575 del Código de Trabajo vigente “Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral” (Código de Trabajo, 2005, p. 141). Pero que no ha sido aplicada correctamente en nuestro ordenamiento jurídico, ya que como he mencionado anteriormente tiene una parte que es escrita, que concretamente es la redacción de la demanda, la contestación a la demanda, de igual manera lo manifestado en las audiencias como la formulación de la prueba y los alegatos es por escrito.

El Código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 18 manifiesta.- “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales



consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”(Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p.8).

Estos principios son muy importantes que sean aplicados y no solamente tipificados en varios ordenamientos jurídicos.

Giuseppe (2005) señala:

La experiencia sacada de la historia nos permite agregar sin titubeos, que el proceso oral es mucho mejor y el que más conviene a la naturaleza y a las exigencias de la vida moderna, sin comprometer en nada, antes bien, garantizando el acierto intrínseco de la decisión proporciona a esta con mayor economía sencillez y celeridad. En cuanto a esta última hay un dato de hecho que resulta de las estadísticas judiciales de los países con procedimiento oral, y es que un proceso escrito dura por término medio tres o cuatro veces más que un proceso oral. (p.52)

De esta forma el sistema oral favorece la inmediación, la contradicción y sobre todo la eficacia de la prueba.

### **3.1.2. EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN**

Barzallo (2012) afirma:

Es la realización de los actos procesales en un menor número de intervenciones, con diligencias que no dejan escapar los hechos, anunciando pruebas e informes que nos permite conocer la actuación, alegaciones que recogen todo lo actuado, y desarrollar la sustentación de cada una de las piezas procesales, garantizando agilidad en el proceso, por lo tanto existirá transparencia en todos los actos realizados no solo del Juez y los funcionarios que trabajen con el sino de las partes que antevienen en el proceso, permitiéndole al Juez eliminar pruebas innecesarias, y ordene el proceso de forma

eficiente, como consecuencia de esto, el proceso termina mucho antes que en el sistema anterior. (p.472)

En la actualidad la práctica de este principio se ejecuta en dos audiencias de forma poco oportuna, la finalidad de este principio consiste en la realización de todos los actos procesales en un menor número de audiencias es decir en la propuesta de ley reformativa planteada se relazaría en una audiencia única en donde los hechos, las pruebas, las alegaciones y la práctica de pruebas se las realizan en dicha audiencia, es solo así que aplicaríamos este principio verdaderamente.

### **3.1.3. EL PRINCIPIO DE CONTRADICCIÓN**

Hernández (2009) afirma: “El principio de contradicción implica la posibilidad de las partes de presentar pruebas y contra pruebas, deriva a su vez de otro principio que dice que nadie puede ser condenado sin ser antes oído” (p. 102).

Este principio de contradicción consiste en que una parte procesal tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado por la contraparte. Por tanto, este principio únicamente se presenta en los procesos donde existe un demandante y un demandado, es decir, en los procesos de tipo contencioso.

En la actualidad se realiza principalmente en la audiencia preliminar etapa en la cual las partes actoras y demandadas presentan sus formulaciones de pruebas con notificación a la parte contraria es decir se les corre traslado en ese mismo momento y así las partes pueden alegar dichas pruebas.

### **3.1.4. EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN**

Páez, (2004) afirma:

Implica la cercanía física del juzgador en las actuaciones procesales, con el fin de asegurarse el más exacto consentimiento del supuesto litigioso. La inmediación requiere de una participación directa entre todos los involucrados en el caso: juez, partes procesales, defensores, testigos, peritos, intérpretes, permitiendo un mejor desarrollo del caso. Por medio de la inmediación, se puede también exigir que se aclaren las exposiciones que se consideren confusas o contradictorias e incoherentes. (p. 35)

Es decir que se concentra en una misma sala de Audiencias todas las partes procesales que actualmente se dividen en dos audiencias una preliminar y una definitiva, el Juez puede instar a las partes a que lleguen a una conciliación sin que con esto signifique llegar a prevaricar.

Pero tendría una mejor aplicación este principio, en una sola audiencia ya que las partes procesales practicarían sus pruebas ante el Juez, las examinaría directamente y podría determinar de una mejor manera los hechos para resolver dentro de la misma audiencia, esto conllevaría a una justicia rápida y oportuna, a más de solucionar el problema de las causas represadas. Que va de la mano con el Principio de Identidad Física del Juez, por cuanto es él que conoce desde un inicio el proceso y administra justicia, de esta manera la resolución es motivada en base a las pruebas y en lo actuado verbalmente, el juzgador tiene una idea más clara de los hechos.

### **3.1.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN JUDICIAL Y ADMINISTRATIVA**

El Art. 5 de nuestro Código de Trabajo vigente estipula “Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código de Trabajo, 2005, p. 4).

Los trabajadores tienen plenos derechos y la Función Judicial debe garantizarlos, también es obligación mediante la oralidad procesal se preste una atención oportuna concordante con los Principios Constitucionales.

Este principio también lo establece el Art. 75 “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en Ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones Judiciales será sancionado por la ley” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p34).

### **3.1.6 LOS PRINCIPIOS DE BUENA FE, LEALTAD Y PROBIDAD**

Es importante señalar que el principio de lealtad rige todo el proceso laboral. La prueba debe tener a la reconstrucción de los hechos tal como sucedieron, las partes procesales deben decir la verdad, no mentir, y el proceso ser leal y verídico.

El tratadista, Echandía, (1976) Afirma: “Las partes tienen derechos subjetivos procesales muy importantes, como los de acción y contradicción, de recurrir y probar; gozan también de libertad para utilizarlos y de igualdad de oportunidades para su defensa, pero, como sucede en las actividades extraprocesales, esos derechos y esas libertades deben ser ejercidos con lealtad, probidad y buena fe” (p.115).

### **3.2 MOMENTOS PROCESALES PREVIOS A LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS**

Antes del día y hora de la Audiencia preliminar dentro del proceso laboral existen varios momentos procesales que se desarrollan con anterioridad, estos son:

### **3.2.1 LA DEMANDA**

Robles (2005) afirma:

La demanda constituye el inicial escrito de reclamación formulado por quien se siente perjudicado y que procesalmente se lo conoce como actor o demandante. La reclamación se la formula ante el Juez o ante el Tribunal, ya que son los organismos jurisdiccionales que deben resolver el asunto planteado, mediante la respectiva sentencia, la misma que debe ser el resultado de un juicio y sereno análisis de las pruebas aportadas por las partes a fin de que su veredicto sea el más justo y legal, dándole a cada quien lo que corresponde. (p. 175)

El caso que nos compete en materia laboral, concibe una demanda que da inicio al juicio en el cual el trabajador / obrero o empleador, deducen su acción o reclamación ante el Juez del Trabajo a fin de que mediante sentencia ordene la tutela efectiva de sus derechos.

Para ejercer la acción laboral es primordial que el actor haya tenido con su empleador un vínculo laboral en el cual exista: la prestación de servicios de manera lícita y personal, la relación de dependencia o subordinación obrero-patronal, la remuneración fijada por ley, convenio o contrato; y, se norme por el Código del Trabajo. Caso contrario si no reúne alguno de estos requisitos no puede presentar su reclamación ante el Juez del Trabajo y si lo hiciere acarreará que el Juez mediante sentencia deseche la demanda por incompetencia.

También pueden ejercer la acción laboral los obreros, es decir aquellas personas que realizan algún trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, como es construir o mantener obras públicas nacionales o locales. En este caso el Estado, los Consejos Provinciales, las Municipalidades, la Empresa de Ferrocarriles del

Estado, el Cuerpo de Bomberos y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de sus obreros.

Vale recordar la jurisprudencia que sobre la incompetencia del Juez de Trabajo ha dictado la Corte Suprema de Justicia que consta en la obra del Consejo Nacional de la Judicatura, titulado “Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador”, Tomo II, pág. 158, de fecha septiembre de 2004 que dice:

No existe vínculo jurídico laboral sino civil, entre un profesional llámese abogado, médico, ingeniero, etc.; y, la persona natural o jurídica que contrata sus servicios, pues, para que esta nazca, es necesario, no sólo la prestación de servicios lícitos, personales y de remuneración, sino esencialmente la dependencia guía o subordinación que patentiza y singulariza al contrato de trabajo, diferenciándolo de vinculaciones jurídicas que pertenecen a la esfera del derecho común sin el elemento de dependencia. (Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador, 2004, p.158)

Otro caso de la incompetencia del juez del trabajo es el siguiente:

El actor... manifiesta que fue despedido intempestivamente por orden administrativa superior, por lo que demanda ante el Juzgado de Trabajo las indemnizaciones a que dice tener derecho. Tramitada la causa, la demanda fue aceptada en primera y segunda instancia. El demandado Banco Nacional de Fomento sustenta su recurso en la incompetencia de los juzgadores por cuanto, el actor no era trabajador sino “empleado”, conforme él mismo lo asevera en su demanda. En el análisis del recurso, la Sala concluye que efectivamente, el mismo Art. 42 de la Ley Orgánica del Banco Nacional del Fomento señala, que al nombrarse a los funcionarios y empleados del banco, estos se hallarán amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y su Reglamento. Los servicios que prestó el actor fueron en el cargo de asistente jurídico 3 lo que le da el carácter de “empleado” en razón que esa labor es de naturaleza predominantemente intelectual. Sumado a lo dicho, el contenido del Art. 2 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa respecto de a quienes comprende esta Ley, se determina claramente que el actor de la presente causa no se halla bajo la tutela del Código Obrero ni del Contrato Colectivo que ampara a los trabajadores del

Banco Nacional de Fomento, por lo cual se declara la nulidad del proceso por falta de competencia del Juez especial de Trabajo. (G. J. S., XVII, p. 362)

Finalmente cabe manifestar que el juez del trabajo, es incompetente respecto de las personas que se encuentran comprendidas en el Art. 36 del Código del Trabajo, es decir quienes ocupan los cargos de directores, gerentes, administradores, capitanes barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejerzan funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. Por cuanto ellos son solidariamente responsables con el empleador en sus relaciones con el trabajador.

En tal sentido se ha pronunciado la anterior Corte Suprema de Justicia, así consta en Gaceta Judicial, serie XVII, Nro. 11, de abril del 2003, pág. 3605, que dice:

El actor de la presente causa, ex gerente general de Tecnopapel S.A., demanda el pago de las indemnizaciones que puntualiza en su demanda, donde se lee, que fue despedido en una forma mal intencionada injustificadamente e ilegal. Tramitada la causa, se desechó su demanda en primera instancia por cuanto había prescrito su derecho para accionar. En la siguiente instancia de alzada se desecha la demanda por falta de competencia en razón de la materia, por cuanto el actor no era trabajador sino un mandatario de la empresa y por ello no sujeto al régimen tuitivo del Código del Trabajo. En casación, la Segunda Sala de lo Laboral y Social detenidamente analiza el escrito contentivo del recurso interpuesto. Del mismo, se aprecia que el actor jamás tuvo la calidad de trabajador subordinado sino que el subordinaba a los demás. La Sala además hace las siguientes citas: Resolución No. 191-96 del R.O.114 de 23: 07:97: “ Quinto (...) desde hace más de veinte años las Salas de la Corte Suprema de Justicia han resuelto en diferentes juicios, que los gerentes y administradores con poder general para dirigir y administrar una empresa no están amparados por el Código Laboral...”; A continuación una de la Gaceta Judicial No. 2 Serie XIII pág. 274-277 de mayo de 1978, “ Sin embargo como tantas veces, con todo fundamento la Corte Suprema de justicia ha declarado, la sola afiliación al Seguro no patentiza la prestación de servicios que pueden dar derecho a indemnizaciones de índole laboral”. De lo dicho, la Sala desestima el recurso interpuesto y rechaza la demanda. (Gaceta Judicial, 2003, p. 3605)

En resumen pueden ejercer la acción laboral los trabajadores u obreros que se encuentren sujetos al régimen del Código del Trabajo, cualesquiera que fuere su empleador.

CONTENIDO DE LA DEMANDA: Aplicando el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil, la demanda laboral debe contener los siguientes requisitos:

1. La designación del Juez ante quien se propone, es decir el Juez del Trabajo del lugar donde el trabajador prestó sus servicios personales;
2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor; Los nombres completos del demandado, al tratarse de personas jurídicas de derecho público o privado se señalarán los nombres y apellidos de la persona natural que lo representa

El Art. 36 del Código del Trabajo manifiesta que: “son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador” (Código de Trabajo, 2005, p. 15).

Esto quiere decir que no es obligación del actor, saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de la Compañía o Institución para dirigir la acción contra dicho procurador, bástale a un trabajador dirigir la demanda contra las personas que ejercen funciones de DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN aún sin tener poder escrito. Está dada para garantiza al trabajador en sus derechos laborales, los cuales por ningún concepto pueden ser desconocidos y esto porque si estas personas basándose en que el representante ejecuta actos administrativos personales en ejercicio de sus funciones, pueden ocasionar perjuicio a los derechos de las personas que trabajan bajo sus órdenes por cuenta de la empresa que representa. (Fallos II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial, 1998, p. 3241)



3. Los fundamentos de hecho y de derecho expuestos con claridad, es decir los antecedentes de la relación laboral, indicando la clase de contrato de trabajo, los nombres y apellidos de la persona que lo contrató, la fecha de inicio, el lugar donde trabajaba, la actividad que realizaba, el horario de trabajo, el sueldo que percibía, los beneficios contractuales, los descuentos; y, los beneficios contractuales que ha incumplido su empleador durante la relación laboral;
4. La cosa cantidad o hecho que se exige; es decir detallar los rubros que demanda por ejemplo: el pago de salarios, utilidades, bonificaciones, remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, jubilación, vacaciones, indemnización por despido intempestivo, etc. En consecuencia “ el trabajador puede demandar al empleador por obligaciones de diverso origen” (Art. 591 Código del Trabajo);
5. La determinación de la cuantía; se lo hará de conformidad con los rubros reclamados. “ No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada” (Art. 615 Código del Trabajo);
6. Especificación del trámite que debe darse a la causa; procedimiento oral. (Art. 575 Código del Trabajo);
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, señalando la dirección de manera clara y precisa, determinando la ciudad, parroquia, calle y número. Si manifiesta desconocer el domicilio del demandado, expresará que lo hará bajo juramento dicha afirmación, previo a la citación por tres publicaciones en fecha distinta, en un periódico de amplia circulación;
8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.

### **3.2.2 PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA**

El actor presenta la demanda, en original y copias en la Oficina de Sorteos, a fin de establecer la competencia del Juez. De dicho sorteo se sienta el acta o razón correspondiente señalando el día, el mes, año, hora de ingreso de la demanda; los nombres y apellidos del actor, los nombres y apellidos del demandado; la indicación de los documentos presentados; y, en lo principal la indicación que ha sido sorteada la causa y a qué juzgado del trabajo corresponde su conocimiento, señalando el número de juicio. La misma que es firmada por el Jefe de la Oficina de Sorteos y el secretario. En el caso que exista un solo juzgado del trabajo, la demanda se presenta directamente.

### **3.2.3 CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA**

Robles (2005) afirma:

No existe discusión alguna en cuanto a que toda demanda debe reunir ciertas condiciones sin las cuales no es posible su vigencia legal. Así como los presupuestos de validez de un proceso entre otros, son la competencia del Juez, la capacidad de las partes, la citación legalmente actuada y obviamente el procedimiento adecuado. Por tanto una demanda no puede ser eficiente y calificada de idónea cuando no reúne los mínimos requisitos que la ley exige. Por supuesto, es el Juez quien previo al trámite respectivo que por ley se debe dar decidirá la calificación de la demanda. (p. 186)

En nuestro sistema judicial; Una vez que se ha radicado la competencia en virtud del sorteo, el juez califica la demanda dentro de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, declarando que es clara, precisa y reúne los requisitos de ley. En tal virtud acepta la demanda al trámite oral, ordenando citar al demandado en el domicilio señalado para el efecto, previniéndole de la obligación que tiene de señalar casillero judicial para sus posteriores notificaciones.

Si la demanda no reúne los requisitos, el Juez ordenará que el actor la complete o aclare en el término de tres días y si no lo hiciere, se abstendrá de tramitarla mediante resolución que puede ser apelada únicamente por el actor.

### **3.2.4 LA CITACIÓN**

Calificada la demanda el juzgado envía a la Oficina de Citaciones, las copias de la demanda y del auto de calificación a fin de que cite al demandado en el lugar señalado.

La citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda, constituye una solemnidad sustancial cuya omisión vicia de nulidad al proceso, salvo el caso que el demandado comparezca a la Audiencia Preliminar y de contestación a la demanda en dicha diligencia.

Cuando se demanda a las personas jurídicas de derecho público, se debe manifestar en la demanda que se cite al Procurador General del Estado, caso contrario acarrea la nulidad procesal.

Art. 78 de Código de Procedimiento Civil “La citación al Procurador General del Estado, se hará de conformidad con lo dispuesto en el Art.6 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado”(Código de Procedimiento Civil, 2005, p.25).

Esto es muy importante ya que en todos los juicios en el que el estado sea demandado se contará con el acta de citación al Procurador General del Estado, caso contrario no se realizará la audiencia preliminar, aunque no esté solicitado en las pretensiones de la parte actora, el Juez de oficio ordenará dicha diligencia.

En el Art. 1 del REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE OFICINAS DE

CITACIONES.- “Se autorizará la creación de oficinas de Citación en los distritos que justifiquen la existencia de un gran movimiento de causas y que por motivo de la extensión de la ciudad se dificulta la práctica de la diligencia por parte del actuario de las judicaturas” (Reglamento de Funcionamiento de Oficinas de Citaciones, 2004, p. 1).

Este es el caso de las Judicaturas de las ciudades principales ya que los Juzgados de Trabajo son los más colapsados en presentación de demandas por tal motivo existen oficinas de citaciones para dicho fin.

### FORMAS DE CITACIÓN

La citación se hará por una de las formas establecidas en el Código de Procedimiento Civil que son:

1. **CITACIÓN EN PERSONA:** Se da cuando la citación se hace en la persona del demandado o de su procurador. La citación en persona se hará cuando el citador conozca a quién debe ser citado o pueda identificarlo por medio de su cédula de identidad y ciudadanía
2. **CITACIÓN POR BOLETA:** Tiene lugar cuando el citador no encuentra a la persona que debe citar, por tanto lo hace por tres boletas, en tres distintos días, dejando la correspondiente boleta a cualquier individuo de su familia o de servicio. El Art. 77 incs. 1ro. Y 2do. Código de Procedimiento Civil “La boleta expresará el contenido del pedimento, la orden o proveído del juez, y la fecha en que se hace la citación; y si no hubiere a quien entregarla, se la fijará en las puertas de la referida habitación, y el actuario o el citador, sentará la diligencia correspondiente. La persona que reciba la boleta suscribirá la diligencia, y si ella por cualquier motivo, no lo hiciere, el funcionario respectivo, sentará la razón del caso y la suscribirá” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.24).
3. **CITACIÓN POR LA PRENSA:** Cuando el actor previo juramento afirma que desconoce el domicilio del demandado, se cita por la prensa por tres publicaciones

en fechas distintas, en un periódico de amplia circulación del lugar, de no haberlo, se hará en un periódico de la capital de la provincia de amplia circulación, si tampoco existiera allí, se hará en uno de amplia circulación nacional, que el juez señale.

En el Art. 82 Código de Procedimiento Civil establece:

La publicación contendrá un extracto de la demanda o solicitud pertinente, y de la providencia respectiva. La afirmación de que es imposible determinar la individualidad o residencia de quien deba ser citado, la hará el solicitante bajo juramento, sin el cumplimiento de cuyo requisito, el juez no admitirá la solicitud. Cuando deba citarse a herederos, a los conocidos se citará personalmente o por boleta y a los desconocidos o cuya residencia fuere imposible determinar, en forma prevista por los incisos anteriores. Los citados que no comparecieren veinte días después de la última publicación, podrán ser considerados o declarados rebeldes. (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.25)

“Se refiere a la imposibilidad de determinar el domicilio del demandado, por lo que no basta con decir que desconoce dicho domicilio sino que es necesario declarar bajo juramento que es imposible establecer el domicilio del demandado; por lo que si solo se declara que se desconoce el domicilio y se lo cita por la prensa, tal citación es nula”(G. J., Serie XVII, 2002, p2645).

El domicilio consiste dice el Art. 45 del Código Civil, es la residencia, acompañada, real o presuntivamente, pero acompañada del ánimo de permanecer en ella. Pero en este artículo hay algo muy particular que lo divide en político y civil. El Art. 48 del mencionado cuerpo legal agrega: “El lugar donde un individuo está de asiento o donde ejerce habitualmente su profesión u oficio, determina su domicilio civil o vecindad” (Código Civil (LIBRO I), 2005, p.3).

La residencia es el lugar de morada, habitación donde vive un individuo.

## **TÉRMINOS PARA LA CITACIÓN**

Art. 576 2do. Insc. Código del Trabajo establece “Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo” (Código de Trabajo, 2005, p. 142).

Esto no se cumple ni se aplica, por cuanto la carga procesal es alta y las autoridades competentes como es la Dirección del Consejo de la Judicatura no hacen nada para solucionar este particular. Tendrían que nombrar más citadores, dotándoles de tecnología y aun así seguiría colapsado.

La citación queda perfeccionada cuando el citador sienta la correspondiente razón de haberlo hecho, señalando los nombres y apellidos del citado, la forma en que se hubiere practicado, la fecha, hora, el lugar; y, la firma del citador. Estas razones se receptan en el Juzgado y el responsable del juicio lo anexa al proceso, notificando a las partes con la razón de citación efectuada.

## **EFFECTOS DE LA CITACIÓN**

Art. 97 de Código de Procedimiento Civil

“Son efectos de la citación:

1. Dar prevención en el juicio al Juez o Jueza que manda hacerla;
2. Interrumpir la prescripción;

3. Obligar al citado a comparecer ante el juez para deducir excepciones;
4. Constituir al demandado poseedor de la mala fe, e impedir que haga suyo los frutos de la cosa que se le demanda; según lo dispuesto por el Código Civil; y,
5. Constituir al deudor en mora, según lo prevenido en el mismo Código” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.29).

### **3.2.5 SEÑALAMIENTO DE CASILLERO JUDICIAL**

El demandado al recibir la citación debe designar un abogado defensor y señalar casillero judicial para sus futuras notificaciones; y, solo allí recibirá las providencias, autos o sentencias.

El Art. 75 Código de Procedimiento Civil establece

Todo el que fuere parte de un procedimiento judicial designará el lugar en que ha de ser notificado, que no puede ser otro que la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico, de un abogado.

No se hará notificación alguna a la parte que no cumpliera con este requisito; pero el derecho a ser notificado convalecerá el momento en que hiciere la designación a que se refiere el inciso anterior, y, desde entonces, se procederá a notificarle.

Las notificaciones al Procurador General del Estado, se harán en la forma prevista en el Art. 6 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

Las notificaciones a los representantes de las instituciones del Estado y a los Funcionarios del Ministerio Público que deben intervenir en los juicios, se harán en las oficinas que estos tuvieren en el lugar del juicio, o en el casillero judicial y/o en el domicilio judicial electrónico en un correo electrónico, que señalaren para el efecto(Código de Procedimiento Civil, 2005, p.23).

Las partes procesales pueden señalar diferentes casilleros judiciales como lo crean necesario y en cualquier etapa del juicio, es un derecho legítimo para su defensa.

### **3.3 AUDIENCIA PRELIMINAR DE CONCILIACIÓN, CONTESTACIÓN A LA DEMANDA Y FORMULACIÓN DE PRUEBAS**

Una vez que el Juez verifica que el demandado ha sido citado habiéndose sentado la respectiva razón y verificando que las partes se encuentren presentes dentro de la hora judicial, se inicia la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas. El Código del Trabajo establece que sea el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada, el tiempo que deben esperar las partes para la realización de la Audiencia Preliminar, término que se extiende según la judicatura hasta varios meses y años pues a pesar que se fija fecha y hora en el auto de calificación, ésta se dilata si no se cumple con la citación. Suele ocurrir también que setraspela el proceso o que no se encuentre el Juez presente y se suspende la audiencia. El secretario sienta una razón lejana a la verdad, “POR OCUPACIONES DEL JUZGADO” tal como hemos podido constatar en varios procesos revisados retardando la administración de justicia que busca el usuario. Consideramos además que “En el caso que el demandado haya sido citado por la prensa, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación. Así lo establece el Art. 576 Inc. 2do. Código del Trabajo” (Código de Trabajo, 2005, p. 142).

Es importante señalar que la audiencia preliminar podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Conforme lo manifiesta el Art. 580 Código del Trabajo. La audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas se lleva a cabo en el día, mes, año y hora señalados por el Juzgado del Trabajo en el libro de audiencias y en la agenda del sistema informático SATJE, esta audiencia es dirigida por el Juez y



“secretario” pero en todos los Juzgados de Trabajo se acostumbra que sea el responsable del juicio quien junto al Juez presidan la diligencia. A la cual comparecen el actor y demandado conjuntamente con sus abogados defensores.

Los abogados podrán comparecer a nombre de sus clientes con Procuración Judicial, con cláusula amplia y suficiente para transigir, ya que así lo ordena, el señor Juez o Jueza en el auto de calificación de la demanda, y NO podrán comparecer ofreciendo poder o ratificación, ya que en la fase conciliatoria no se podría llegar a un acuerdo sin que exista una cláusula especial para transigir.

Una vez que el Juzgado da por iniciada la audiencia, se abre:

## **1. LA FASE CONCILIATORIA**

Valdez (2010) afirma:“EL Juez buscará por todos los medios posibles llegar a una conciliación entre las partes; para ello, pondrá en práctica su inteligencia, sapiencia y experiencia adquirida durante su trayectoria profesional, para buscar formas y mecanismos de soluciones adecuadas que pongan fin al problema planteado” (p. 78).

En la audiencia preliminar, el Juez insta a las partes a que lleguen a un acuerdo, solicitando a la parte demandada que de manera expresa indique su voluntad conciliadora dándole la palabra y de tenerla señale una fórmula al respecto. Si la parte demandada no tiene una posición conciliadora se procede a la contestación a la demanda.

## **2. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA**

Al no ser posible la conciliación, el demandado contesta la demanda, la misma que debe ser de manera escrita. El libelo de contestación a la demanda se agrega al proceso, de lo cual se deja constancia en el acta de la audiencia, señalando el número de fojas y la entrega de copias de dicha contestación a la contraparte o actor, para su constancia.

De conformidad con el Art. 102 Código de Procedimiento Civil, “la contestación a la demanda contendrá:

1. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del demandado, comparezca por sí o por medio de representante legal o apoderado, y la designación del lugar donde recibirá las notificaciones;
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del actor y los documentos anexos a la demanda, con indicación categórica de lo que admite y de lo que niega; y,
3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del actor (...)”(Código de Procedimiento Civil, 2005, p.32).

La falta de contestación a la demanda, o de pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del actor, será apreciada por el juez o jueza como indicio en contra del demandado, salvo disposición contraria.

El demandado al contestar la demanda también puede reconvenir como los establece el Art. 578.- Reconvención.- “En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso

observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención” (Código de Trabajo, 2005, p. 143).

Es una contrademanda en la que el demandado se convierte en actor es decir la contestación de la parte que contesta la reconvención, la puede hacer en la misma audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, en forma verbal, para que de esta manera se trabe la Litis, y debe ser conexas, es decir que trate sobre la relación laboral por ejemplo: anticipos, de esta forma según el mérito de las pruebas el Juez o Jueza, dictará una resolución.

### **3. SOLICITUD Y PRÁCTICA DE PRUEBAS**

“En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritaje y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes... Quien solicite la práctica de esas 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 las 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 confesión judicial, 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 prueba documental que se intenta 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 incorporarla al proceso. (Código de Trabajo, 2005, p. 142).

Ya que la sustanciación de los juicios de trabajo son orales, las partes en la audiencia preliminar, dentro de la fase de formulación de pruebas, pueden solicitar las pruebas que crean pertinentes conforme lo establece el Código de Procedimiento Civil como norma supletoria al Código de Trabajo. Esta audiencia es muy importante y en ella se contribuye a principios constitucionales como son: celeridad, inmediación y economía procesal entre otros, ya que las partes en la misma audiencia pueden impugnar las pruebas de la contraparte, por cuanto, las peticiones de las pruebas se las corre traslado en la misma diligencia esto beneficia a las partes a diferencia en el trámite verbal sumario que en esta etapa tardaba meses y a veces años.

Las partes pueden guardarse el derecho de formularlas e impugnar las pruebas verbalmente para que se perfeccione el principio de inmediación.

Algo muy importante es que si el demandado en audiencia preliminar acepta que ha existido una relación laboral y que se le adeuda derechos adquiridos al trabajador el señor Juez o Jueza, le fijará un término de 10 días para que este pague al trabajador dichos valores, estos derechos no son negociables.

### **TÉRMINO PARA LA REALIZACIÓN DE LAS PRUEBAS**

En la misma audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el juez señala el día y hora en la cual se realizará la práctica de las pruebas solicitadas por el actor y demandado, deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días.

Esto obviamente tampoco ocurre, en cuanto al término de 20 días, ya que según el libro de diligencias y la agenda del sistema informático SATJE, se las señala en el transcurso de algunos meses, depende de cuando esté señalada la audiencia definitiva que esto oscila entre los 6 a 8 meses. En la parte final del acta se señala el día y la hora que tenga lugar la audiencia definitiva y todas las diligencia probatorias como son la exhibición de documentos, reconocimientos de firma y pruebas periciales, las mismas que se llevan a cabo antes de la audiencia definitiva.

### **3.4 AUDIENCIA DEFINITIVA**

La audiencia definitiva es pública como toda audiencia de trabajo, la preside 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. En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procede en rebeldía y este hecho se toma en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En el día y hora fijados por el juez para la audiencia definitiva, el Juez luego de declarar iniciada, vuelve a instar a las partes para llegar a un acuerdo conciliador, luego se dispone el desarrollo de las pruebas en caso de haberlas, éstas pueden ser:

- a) La declaración de testigos;
- b) La confesión judicial;
- c) El juramento deferido;
- d) La entrega de documentos. y;
- e) Alegatos

a) **DECLARACIÓN DE TESTIGOS:** Las partes procesales pueden solicitar en la audiencia preliminar que se recepte en la audiencia definitiva las declaraciones de sus testigos, señalando sus nombres, apellidos y su domicilio. Quienes tienen como finalidad probar lo afirmado por el actor o demandado y que esta solicitud quede expresamente señalada en el acta de audiencia preliminar.

CABANELLAS (2001) afirma: “Es quien ve, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte, y que puede reproducir de palabra o de escrito o por signos” (p.383).

La parte que necesite rendir prueba testimonial, presentará al juez la nómina de los testigos que deben declarar, y el interrogatorio según el cual deben ser examinados.

La jueza o juez ordenará que la solicitud sea comunicada a la otra parte, para que ésta pueda pedir que tales testigos declaren también sobre otros hechos, haciéndolos constar en un interrogatorio.

Enseguida la jueza o juez ordenará determinar según la demanda, la contestación y demás antecedentes del proceso, las preguntas que debe satisfacer el testigo de entre las formuladas por las partes; y hará él mismo las indagaciones e interrogaciones pertinentes, con interés y minuciosidad, tomando en cuenta las condiciones personales del testigo y formulando las preguntas a medida que el testigo vaya exponiendo, en términos apropiados a la capacidad intelectual del declarante.

La misma facultad concedida al juez de la causa, en el inciso anterior, tendrá el juez deprecado o comisionado, sin perjuicio de que la que conoce el juicio pueda ordenar que se inserten en el deprecatorio las interrogaciones que formule de conformidad con el referido inciso.

La jueza o juez señalará el día y hora para iniciar la recepción de las declaraciones y este señalamiento se notificará a las partes, para que puedan concurrir a la diligencia.(Código de Procedimiento Civil, 2005, p.56)

Como lo mencioné anteriormente el Código de Procedimiento Civil en los asuntos de materia laboral es una norma supletoria y cabe recordar que la recepción de la declaración de los testigos se solicita en la audiencia preliminar, siendo en la misma audiencia que el juez dispone que se respeten los testimonios en audiencia definitiva. Pero se regirá al Código de Procedimiento Civil en los tantos vacíos jurídicos como por ejemplo la idoneidad de los testigos etc.

## **LO QUE PROHÍBE Y PERMITE LA JUEZA O JUEZ DEL TRABAJO AL TESTIGO Y ABOGADO PATROCINADOR**

En el Código del Trabajo vigente se establece reglas claras al momento de la declaración de testigo es así como en el Art. 581, inciso primero que en su parte pertinente establece "...Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Según mi criterio es muy importante es que la jueza o juez, tiene la facultad de realizar preguntas a los testigos que declaran bajo juramento sobre los hechos, esta facultad ayuda a los administradores de justicia a tomar mejores decisiones con motivación en sus resoluciones, cabe manifestar que las repreguntas realizadas por la contraparte deben ser en el mismo número que las preguntas, en caso de exceder el número se tendrá como no presentado, esto únicamente en Derecho Laboral, por norma expresa Art. 602 del Código del Trabajo.

Tanto preguntas y repreguntas serán calificadas previamente por la jueza o juez según como lo establece la norma supletoria es decir el Código de Procedimiento Civil, las repreguntas iniciarán una vez concluidas las preguntas.

### **CONSTANCIA DE LA DECLARACIÓN TESTIMONIAL**

En el acta de audiencia definitiva se deja constancia de cada una de las declaraciones testimoniales, señalando los nombres y apellidos de los testigos, el número de cédula de

identidad, si es testigo del actor o del demandado, su juramento en legal y debida forma previa la indicación de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de manifestar la verdad al contestar el interrogatorio que en forma verbal le formulan. Se escriben cada una de las preguntas con sus respectivas respuestas, finalmente se indica que la declaración concluye, y que el testigo leyó su declaración y ratificó en su contenido para firmarla.

Como ejemplo de una declaración de testigos que consta dentro del acta de audiencia insertamos la siguiente:

### **DECLARACIÓN DE TESTIGOS**

*Comparece la señora ROCIO ORTEGA PATIÑO, portadora de la cédula de ciudadanía No. 1711300825 y papeleta de votación No. 0043-543, quien juramentada que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas del perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad, con claridad y exactitud, contestado el interrogatorio que en forma escrita formula el abogado, dice:*

*A LA 1.- GENERALES DE LEY: Mis nombres son como queda indicados, mayor de edad de 28 años, de ocupación empleada privada, domiciliada en Quito, Ponciano alto N-7020, Sin parentesco ni compadrazgo con el actor. A LA 2.- R: yo le conozco desde hace 4 años A LA 3.- R: yo estuve presente en el momento que lo despidió A LA 4.- R: tachada: LA RAZON DE SUS DICHOS. Totalmente me ratifico porque me consta. Con el mismo juramento responde a las repreguntas que formula el demandado en forma verbal por intermedio de su defensor. A LA 1.- Como es verdad que la testigo desempeñó funciones en la misma empresa que la parte actora? R: si es verdad.- A LA 2.- diga el testigo como es verdad que usted tiene interpuesto en contra de mi empresa una demanda con el número 2008-345 R: si es verdad.- Con lo que termina la presente diligencia, leída que le fue ésta su declaración al testigo se afirma y se ratifica en ella, firmando la compareciente conjuntamente con la señora Jueza y Secretario que certifica.-*



## **b) CONFESIÓN JUDICIAL**

CABANELLAS (2001) afirma: “CONFESION.- En derecho, es el reconocimiento que una persona realiza contra sí misma acerca de la verdad de un hecho, que es objeto de averiguación por un juez o tribunal” (p.82).

Lo define claramente el Art. 122 del Código de Procedimiento Civil “Es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.39).

En derecho laboral hubo cambios importantes en la tramitación de juicios con la ley reformativa al Código del Trabajo, es así que la Jueza o Juez, tiene amplias facultades como son: tener la atribución de preguntar de oficio al confesante para esclarecer algún hecho, también el confesante que no conteste a la pregunta formulada o no este clara, el juzgador lo puede declarar confeso y esa pregunta será considerada como afirmativa y el juez no las puede valorar, él tiene que darles el valor que se encuentra establecido en la ley. Es así que el Código del Trabajo en su Art.581 inciso cuarto manifiesta: “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 con la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio (...)” (Código de Trabajo, 2005, p. 143).

De la jurisprudencia transcrita se desprende que la declaratoria de confeso da paso a la presunción de que el confesante ha contestado afirmativamente a cada una de las preguntas del interrogatorio presentado por la contraparte, dejando al criterio del juzgador darle el valor de prueba según las circunstancias que rodeen al acto.

En derecho laboral, el día de la audiencia definitiva el juzgador debe calificar las preguntas y estas pueden ser verbales o escritas, a diferencia que en materia civil se las puede presentar en sobre cerrado, únicamente el Código Procedimiento Civil es una

norma supletoria en la sustanciación de Juicios Laborales no se tomó en cuenta muchos artículos ya que el Código de Trabajo es claro en este sentido.

### CONSTANCIA DE LA CONFESIÓN

En el acta de la audiencia definitiva se deja constancia de la confesión judicial señalando los nombres y apellidos del confesante, su juramento en legal y debida forma, la advertencia de las penas del perjurio de la gravedad de las mismas y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, su manifestación de así hacerlo, contiene las preguntas y respuestas, finalmente se indica la terminación de la diligencia, que le fue leída al compareciente, preguntas y respuestas su afirmación y ratificación en lo dicho y para constancia firma con el señor Juez y Secretario que certifica.

Como ejemplo de una Confesión Judicial que consta dentro del acta de audiencia definitiva tenemos la siguiente:

#### *CONFESIÓN JUDICIAL*

*Comparece Sra. Sonia Margoth Unda Aguirre con cédula de ciudadanía No. 100212139-8 y certificado de votación sin número, quien juramentado que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas del perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad, con claridad y exactitud, contestado el interrogatorio que en forma escrita se formula el demandado dice: A LA 1.R.- ella empezó en septiembre del 2008 terminado su labor en enero del 2011 A la 2R.- No A la 3 R.-. si se le pago A LA 4.- ella siempre tenía un mes de vacaciones 30 días A la 5 R.- si fue menor de edad con autorización de su madre A LA 6.- R.- no recuerdo cual era el mínimo vital pero si era una cantidad considerable A LA 7.- R.- si ella se acogió al desahucio A LA 8.- R.- no trabajó horas extras A LA 9.- R.- porque ella presentó su desahucio.- A LA 10.-R si el mi esposo estamos casados A LA 11.- R.- ella siempre ingresó a trabajar desde las 8 de la mañana hasta las 5 de la tarde.- Con*

*lo que se da por concluida la presente diligencia, firmando para constancia el compareciente con la señora Jueza y secretaria que Certifica.*

### **c.- JURAMENTO DEFERIDO**

CABANELLAS (2001) afirma: “la afirmación o negación de una cosa, poniendo por testigo a Dios...” (p.219).

En nuestro ordenamiento jurídico lo menciona el Art. 593 del Código del Trabajo que establece: “Criterio judicial y juramento deferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”(Código de Trabajo, 2005, p. 147).

Valdez (2010) afirma: “El acto de jurar por parte del trabajador, es un acto procesal que proyecta sus efectos dentro del proceso, ya que cuando no hay otros medios de prueba que permitan justificar los particulares exigidos por la norma legal antes citada incide en la parte dispositiva de la sentencia, porque en base de dicha probanza el juzgador deberá aceptar la demanda” (p.25).

Es decir el juramento deferido es la prueba primordial en materia laboral, mediante la cual el trabajador prueba el tiempo de servicio y la remuneración percibida, estas dos preguntas se la hacen con el mismo juramento que rindió la confesión judicial, en caso de haberla.

En la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador del Consejo de la Judicatura tenemos lo siguiente“(...) En esta clase de juicios laborales los Tribunales aprecian la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y cuando el trabajador a falta de otra prueba capaz y fehaciente quiera acreditar el tiempo de servicio y la

remuneración percibida recurre al juramento deferido(...)"(Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador & Consejo Nacional de la Judicatura, 2013, p120).

### **CONSTANCIA DEL JURAMENTO**

De la realización del juramento deferido se deja constancia en actas señalando el lugar, día, mes, año y hora de la diligencia; la designación del juez y del secretario que certifica; los nombres completos del compareciente, su número de cédula de identidad, el juramento en legal y debida forma previa la explicación de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad; la pregunta y respuesta sobre la fecha de prestación de servicios del trabajador para el demandado; y la pregunta y respuesta sobre la remuneración que recibía durante la prestación de sus servicios. Finalmente para constancia de lo manifestado firma el compareciente en conjunto con el juez y secretario.

Como ejemplo de un Juramento Deferido que consta dentro del acta definitiva proponemos el siguiente:

#### *JURAMENTO DEFERIDO*

*La señora MIRIAN SOCORRO NANDAR CAICEDO con cédula de ciudadanía No. 170874481-6 con certificado de votación No. 057-0066. Al efecto juramentado que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, rinde juramento deferido sobre tiempo de servicios y salarios percibidos. PRIMERA PREGUNTA: TIEMPO DE SERVICIOS: R. Yo entre el 1 de enero del 2001 hasta 16 de noviembre del 2011 SEGUNDA PREGUNTA: SALARIOS PERCIBIDOS: R: empecé ganando el básico y terminé ganando 315,00 dólares remuneración mensual. Con lo que termina la presente diligencia, se afirma y se ratifica en ella, firmando conjuntamente con la señora Jueza y secretario que certifica.-*

#### **d.- ENTREGA DE DOCUMENTOS**

El actor o demandado en la audiencia definitiva puede entregar documentos que creyere necesarios para probar sus afirmaciones, tales como roles de pago, contratos colectivos, certificaciones, planillas de aportaciones al IESS, el acta de finiquito, facturas, cheques, etc.

Documentos que ayudan a probar la relación laboral, los pagos realizados al trabajador por concepto de remuneraciones y demás bonificaciones legales, el despido intempestivo, la falta de pago de remuneraciones o bonificaciones al trabajador, etc. Siempre y cuando se hayan anunciado en audiencia preliminar caso contrario carecerán de todo valor probatorio.

Como así lo afirma la sentencia N.º 031-10-SCN-CC1 emitida por la Corte Constitucional de fecha Quito, D. M, 02 de diciembre del 2010. Declarar que el contenido del inciso segundo del artículo 581 del Código del Trabajo, que señala "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", contraviene y vulnera lo dispuesto en los artículos 11, numeral 2; 66 numeral 4, y 75 de la Constitución de la República, por lo que se declara su inconstitucionalidad y se dispone suspender la aplicación con carácter general y obligatorio, con su expulsión del ordenamiento jurídico nacional. 2. Devolver el expediente al Juez para los fines legales pertinentes. 3. Notifíquese, publíquese y cúmplase.(Sentencia N.º 031-10-SCN-CC1, emitida por la Corte Constitucional, 2009, pp. 19, 20)

#### **e.- PRESENTACIÓN DE ALEGATOS**

Terminada la recepción de prueba, las partes litigantes presentan sus alegatos que consisten en exponer los fundamentos de hecho y de derecho favorables y desvirtuar lo fundamentado por la otra parte.

El objetivo del alegato es exponer en forma sintética los aspectos más sobresalientes de la pretensión de la demanda, la contestación a la misma, señalar las pruebas aportadas al proceso, señalar opiniones de doctrina, jurisprudencia, leyes, aplicadas al caso.

Presentados los alegatos el juzgado da por terminada la audiencia definitiva, quedando constancia de la hora y notificadas legalmente las partes comparecientes con la copia del acta de la audiencia y para constancia firman las partes litigantes conjuntamente con el juez y secretario que certifica.

### **3.5. LA SENTENCIA**

CABANELLAS (2001) afirma: “La sentencia procede del latín sintiendo, por expresar la sentencia lo que siente u opina quien dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el Juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable” (pp.262, 263).

Comotambién lo establece el Código de Procedimiento Civil en su Art. 269 “La sentencia es la decisión dela jueza o juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.64).

Entre otras definiciones llámanos la atención la siguiente:Armenta (2012) “La sentencia en la sede que nos ocupa, pone fin al proceso en primera instancia, resolviendo sobre el fondo, es decir, sobre la pretensión ejercida en su inicio siendo un silogismo en el que la premisa mayor está constituida por las normas jurídicas aplicables y la menor por los hechos subsumibles en dicha norma, conduciendo al fallo, que es la conclusión del silogismo” (p.217).

Es decir, que en esencia, es la decisión del Juez que según los méritos probatorios pone fin a la Litis, reivindicando la supremacía de un derecho que se había vulnerado.

Esta resolución debe contener una estructura organizada y debidamente motivada que concluya en la decisión final.

El Art. 273 Código de Procedimiento Civil establece “La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la Litis, los incidentes, se analiza la omisión de solemnidades y se declara su validez o no, fundándose en la ley y en los méritos del proceso que originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolver en ella” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.64).

El Art. 274 Código de Procedimiento Civil establece “En Las sentencias y en los autos se decidirán con claridad los puntos que fueren materia de la resolución, fundamentándose en la ley y en los méritos del proceso; a falta de ley, en precedentes jurisprudenciales obligatorios, y en los principios de justicia universal” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.64).

La sentencia como parte culminante pondrá fin al litigio y según los medios probatorios efectuados en materia laboral, el juzgador debe sentenciar en base al Código de Trabajo y a la norma supletoria que es el Código de Procedimiento Civil.

### **3.5.1 TERMINO PARA DICTAR SENTENCIA**

El Art. 583 del código de trabajo establece.- “Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso”(Código de Trabajo, 2005, p. 144).

El término que establece el Código del Trabajo para dictar sentencia es de 10 días desde que concluye la audiencia definitiva, este tiempo que determina la ley no se aplica

en ningún juzgado, tampoco en ninguna unidad laboral especializada, por cuanto, la carga laboral más los juicios represados hacen que se viole este artículo y que sea imposible de cumplir. Por esa razón consideramos la necesidad de realizar un estudio a partir del cual concluiremos en la necesaria existencia de una AUDIENCIA UNICA, PUBLICA Y DE JUZGAMIENTO al término de la cual el Juez dicte su sentencia.

### **3.5.2 ESTRUCTURA DE LA SENTENCIA**

La sentencia debe ser motivada como así lo señala Teresa Armenta en su libro Lecciones de Derecho Procesal Civil. Armenta (2012) afirma: “Al tenor de la jurisprudencia constitucional, la motivación, que puede ser sucinta o concreta, debe indicar suficientemente que la decisión adoptada responde a una manera específica de entender que hechos resultan probados y como se interpreta la norma aplicable. En este sentido, es motivación suficiente la que permite conocer la razón de decir impidiendo la arbitrariedad judicial” (p.220).

Es decir tiene que ser clara y precisa para ella, la sentencia consta de tres partes que son: expositiva, considerativa y resolutive.

#### **1.- LA PARTE EXPOSITIVA**

Contiene los antecedentes hasta cuando se traba la litis, es decir contiene los siguientes datos:

**a.- La designación de juzgado, (JUZGADO SEXTO DE TRABAJO DE PICHINCHA);**

**b.- El lugar, fecha y hora, (Quito, viernes 21 de febrero del 2014, a las 10h10);**



**c.- La palabra VISTOS**, que significa que el juez expide la sentencia con conocimiento de causa;

**d.- La relación como se ha trabado la litis, por ejemplo manifiesta:***En lo principal comparece el señor Julio César Sandoval Vaca de fs. 1 a 2, manifestando: Que ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales desde el 02 de mayo de 2007, con carácter de estable e indefinido hasta el 30 de junio del 2010, en primer lugar en calidad de Profesor de Ciencias Sociales y luego como Rector para el Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA" S.A., debidamente representada en primer lugar por el señor Xavier Navarro y luego por la señora Bárbara Micheli Stoppi de León (únicos nombres que conozco), con un horario de trabajo de lunes a viernes desde las 07H30 hasta las 14H30 y hasta tiempos suplementarios y extraordinarios que iban hasta las 19H00, incluido sábados y domingos y días feriados de acuerdo a las necesidades de su empleador; siendo su última remuneración mensual la suma de USD. 500,00 dólares de Estados Unidos de América. Su ex empleador el Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA"; le adeudaba tres meses de remuneraciones correspondientes a los meses de febrero, marzo, abril del año 2010, por lo que el día 29 de abril del año 2010, mediante carta dirigida a la Directora y propietaria del mencionado plantel educacional Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA"; ha presentado su renuncia a fin de dar por terminada la relación laboral que mantenía con la referida institución educacional, la misma que si bien es cierto le ha sido recibida por la señora Bárbara Stoppi, está le ha sabido su manifestar que por favor no le abandoné, pues estaba próximo a terminarse el año lectivo y le sería imposible encontrara un reemplazo, solicitándole que siguiera trabajando hasta fines del mes de junio del 2010, comprometiéndose a pagarle las remuneraciones que se encontraba adeudándole, hecho que lo había aceptado creyendo en la mencionada señora, habiendo trabajado hasta el miércoles 30 de junio del año 2010, sin que hasta esa fecha le hayan cancelado las remuneraciones de los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio del 2010. Se le solicitó que ayudará a conseguir algunos acuerdos ministeriales con los que no contaba comprometiéndose a cancelarle la cantidad de doscientos dólares adicionales a sus remuneraciones. Posteriormente con la finalidad de que se le reconozca su indemnización, así como la remuneración que le adeudaba su empleador, acudió ante la Inspección del Trabajo de Pichincha,*

*donde se le concedió la boleta de citación única para la señora Bárbara Stoppi, no acudió a la referida Autoridad, lo que deja entrever que no desea reconocer sus derechos por los servicios prestados en la referida institución.*

**e.- La determinación del trámite que es el oral,** *(Con estos antecedentes en juicio oral laboral demandando al Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA"; en la persona de su Representante Legal, Directora y Propietaria la señora Bárbara Stoppi de León por sus propios derechos y los que representa o quienes a su vez);*

**f.- La pretensión del actor, como por ejemplo:** *que en sentencia se le condene al pago de los rubros que indica en la demanda: A fin que en sentencia se le condene al pago de los rubros determinados en los nueve numerales que obran en el libelo de la demanda y que son los siguientes: a) Al pago del 25% equivalente de mi última remuneración mensual por todo el tiempo de servicios prestados según de conformidad con el Art.185 del Código de Trabajo; b) Al pago de las remuneraciones correspondientes a los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio con los respectivos intereses y el triple de recargo; c) Al pago de las horas suplementarias y extraordinarias que fueron canceladas, por trabajos realizados los sábados, domingos y feriados durante toda la relación laboral, según el Art. 55 del Código de Trabajo; d) Al pago del períodos de vacaciones que no fueron cancelados por su ex empleador; e) Al pago del décimo tercer y cuarto sueldo, que no me fueron cancelados más los interese de ley; f) Al pago y devolución de las diferencias que existe entre el valor descontado de la remuneración y el consignado por su afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tomando en cuenta que se le descontaba el 9,35% y se cancelaba con un valor inferior a la verdadera remuneración; g) Al pago de la suma de mil dólares que la señora Bárbara Stoppi de León se comprometió cancelarle por los Acuerdos ministeriales, trámite fuera de sus obligaciones como Rector del Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA"; h) Al pago de los intereses legales vencidos y los que se vencieren por los reclamos hasta la terminación de la presente causa; i) Al pago de las costas procesales en las cuales se debe incluir los horarios del abogado defensor.*

**g.- Fijación de la cuantía:***La cuantía la fija en SIETE MIL Dólares de los Estados Unidos de América (USD. \$ 7 000,00);*

**h.- La designación que ha sido sorteada la causa:***Sorteada que ha sido la presente causa ha correspondido su conocimiento a ésta Judicatura Juzgado Sexto de Trabajo de Pichincha;*

**i.-La citación:** *Se ha calificado y se ha aceptado a trámite la demanda. Citada legalmente la parte demandada fs. 8 a 9, quien ha comparecido a juicio señalando casilla judicial (fs. 6);*

**j.- La convocatoria a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas:***Se ha convocado a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, diligencia llevada a efecto el día 22 de mayo del 2012 realizada a las 10H59 (fs. 28 a 29);*

**k.- La fecha en la cual se realizó la audiencia preliminar, indicando el número de foja que consta, si contesta la parte demandada:***diligencia a la que han comparecido el Dr. César Rafael Báez García con Procuración Judicial otorgada por la señora Bárbara Micheli Stoppi y la parte actora comparece con su Abogado defensor el Dr. Edison Freire Fiallos;*

**l.- La fecha en la cual se realizó la audiencia definitiva:** *Posteriormente se ha convocado a las partes a la audiencia definitiva, diligencia que se ha llevado a efecto el día 17 de julio del 2013, a la cual las partes procesales han comparecido a la diligencia con sus respectivos Defensores, y,*

**ll.-La determinación que se ha trabado la litis y se encuentra en estado de resolver se realiza varias consideraciones:** *Por lo que agotado el trámite en su integridad y estando el proceso en estado de resolver se considera.*

## **2.- PARTE CONSIDERATIVA**

Contiene la fundamentación jurídica de la sentencia, de la siguiente forma:

**PRIMERO.-** *Manifiesta que la causa ha sido tramitada en procedimiento oral establecido en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Registro oficial Nro. 146 del 13 de agosto del 2003, en concordancia con la ley Reformatoria al Código del Trabajo Nro. 2004 – 43, publicada en el Registro Oficial Nro. 404 de 23 de agosto del 2004 y más normas conexas.*

**SEGUNDO.-** *No se observa omisión de formalidades sustanciales que puedan influir en la decisión de la causa, por lo que se ha observado lo previsto en el Art. 76 de la Constitución de la República en concordancia con lo dispuesto en el Art. 355 del Código de Procedimiento Civil, por lo que éste proceso no está viciado de nulidad, por lo que se declara su validez.*

**TERCERO.- Señala las excepciones planteadas por el demandado a la vez analiza con las pruebas presentadas, de la siguiente forma:** *Citada la parte demandada (fs. 8 a 9), comparece a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas (fs. 15) compareciendo el Dr. César Báez García, contestando a la demanda y ha presentado como excepciones la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho, se traba así la Litis, habiendo además la parte actora comparecido en compañía de su defensor Dr. Edison Freire Fiallos, quien se ha afirmado en los fundamentos de hecho y de derecho de la acción planteada. Las partes procesales han formulado sus pruebas por escrito (fs. 26 a 27). Posteriormente se realiza la audiencia definitiva el 17 de julio del 2013, a las 14H19 (fs. 80 a 82.) diligencia a la que concurren la partes, acompañados de sus Abogados Defensores. Entre las pruebas solicitadas, se ha receptado la confesión judicial de la parte demandada (fs. 80 a 80vta) y de la actora (fs. 80vta a 82) y el juramento deferido de la*

*parte actora (fs. 82). Las partes procesales por intermedio de sus abogados han alegado en derecho.*

**CUARTO.- Señala la obligación de las partes a probar sus pretensiones por**

**ejemplo:** *Es obligación de las partes al tenor de lo dispuesto en los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, probar sus afirmaciones. Las excepciones: Negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda implica que el derecho de la parte actora no ha existido jamás o que éste se ha extinguido total o parcialmente, hecho que debía comprobar en legal término el actor.*

**QUINTO.- Establece la existencia de la relación laboral de conformidad con el**

**Código del trabajo por ejemplo:** *5.1. La relación laboral existente en el actor y ha quedado demostrada dentro del presente juicio, sin que quede tela de duda al respecto, hecho que se ha confirmado con la contestación a la demanda realizada por la Institución Educativa Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA" con la presentación de los roles de pago de octubre y diciembre del 2009 y la confesión judicial rendida por la demandada. Es menester indicar que de fs. 21 a 22 obra el contrato de trabajo celebrado entre el señor Xavier Navarro y el actor de fecha 10 de septiembre del 2007 y de fs. 56 y 57 obra el contrato de trabajo celebrado entre la demandada y el actor, quedando claro que el actor ha laborado para la misma institución educativa, la misma que únicamente ha cambiado de denominación de Liceo Italiano "Alessandro Volta" a Colegio Particular "Alessandro Volta". 5.2. El asunto principal de la Litis es determinar si se le adeuda las remuneraciones que ha alegado el actor, hecho que daría lugar a los reclamos constantes en el libelo de demanda. 5.3. El tratadista Serra Domínguez citado por Enrique Paillas en su libro "Estudios de Derecho Probatorio" (Editorial Jurídica de Chile, 2002, pág. 14 dice: [...] "el fin de la prueba consiste en acercarse lo más posible a la realidad de los hechos. Ciertamente lo que interesa del proceso es que las afirmaciones de las partes, concordantes o no con la realidad, sean declaradas, probadas positiva o negativamente. Pero ello no quiere decir que el proceso deba entenderse totalmente aislado de la realidad. Precisamente unas de las funciones de la prueba es la de lograr la traslación de los hechos a la realidad al proceso" [...]. De la prueba aportada por las partes se colige que: a) De fs. 16 a 17*

*obran Roles de pago de los meses de Octubre y Diciembre del 2009 suscrito por el señor Sandoval Julio; b) De fs. 18 a 19 obra Historia laboral del señor Julio Sandoval conferidas emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; c) De fs. 20 obra Copia Certificada de las Aportaciones del señor Julio Sandoval bajo la dependencia de la señora Bárbara Stoppi, conferida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; d) De fs. 21 a 22 obra el Contrato de Trabajo entre Julio Sandoval y Xavier Navarro ex representante legal del Liceo Italiano "ALESSANDRO VOLTA"; e) De fs. 23 a 25 obra la Nómina de Archivo de Instituciones Educativas del Ministerio de Educación en la que consta el señor Julio Sandoval Vaca.; f) De fs. 38 a 40 obra Copias Certificadas otorgadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con oficio No.-899-JSTP-17356-2011-0401.D.R, con el Aviso de entrada y salida del señor Julio Sandoval de fecha 23 de febrero del 2013; g) De fs. 42 a 51 obran Copias Certificadas Oficio No.-898-JSTP-17356-2011-0401.D.R, con el expediente de Boleta Única de Notificación Nro. 366646 del año 2011, de fecha 07 de abril del 2013; f) De fs. 56 a 57 obra copia certificada del Contrato de Trabajo celebrado el 01 de mayo del 2009 entre Julio Sandoval y Bárbara Stoppi; h) De fs. 58 obra Copia Certificada de la renuncia del señor Julio Sandoval con fecha 30 de abril del 2010; i) De fs. 59 obra copia certifica con el Aviso de entrada del señor Julio Sandoval con fecha de reporte 09 de octubre 2009; j) De fs. 60 a 62 obran fojas útiles de Comprobantes de transacción correspondientes a los sueldos de enero, febrero, marzo del 2010; k) De fs. 67 a 71 obran Copias Certificadas de la Historia laboral del señor Julio Sandoval emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con oficio No.- 897-JSTP-17356-2011-0401.D.R de fecha 18 de marzo del 2013; l) De fs. 80 a 80vta obra Confesión Judicial de la parte demandada la señora Bárbara Micheli Stoppi; m) De fs. 80vta a 82 obra la Confesión Judicial de la parte actora el señor Julio Sandoval Vaca quien además presta Juramento Deferido fs. 82.*

**SEXTO.-Se analizarán las pruebas aportadas por las partes:** *De las pruebas aportadas por las partes se colige, que el actor ha trabajado para la demandada, del proceso además se colige que la parte demandada ha transferido a la cuenta que el demandado informó tener en el Banco de la Producción (cuenta No. 02005111125) los valores correspondientes a los meses de enero, febrero y marzo del 2010, conforme*

*obra de fs. 60 a 62, habiendo la parte demandada consignado en la audiencia preliminar la suma de USD. 453,25 correspondiente al mes de abril del 2010, valor que han sido retirado por el actor con fecha 22 de mayo del 2012 (fs. 30). El actor no ha probado haber laborado para la demandada hasta el 30 de junio del 2010, por el contrario de la confesión judicial por él rendida, indica haber renunciado en el mes de abril del 2010. El actor no ha probado haber laborado horas extraordinarias para la demandada, puesto que del horario por él mismo indicado en el libelo de demanda, se colige que laboraba únicamente seis horas diarias, y no más de ocho horas diarias conforme a la jornada normal de trabajo conforme a los dispuesto en el Art. 47 del Código del Trabajo. Probada la relación laboral, y no habiendo prueba en el proceso de que la parte demandada haya cumplido con el pago de los décimos tercero y cuarto sueldos, ni de que el actor haya gozado de sus vacaciones anuales, se reconocen al actor los siguientes rubros: a) pago de décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo (literal e) del libelo de demanda); b) pago de vacaciones no gozadas (literal d) del libelo de demanda; los dos rubros reconocidos se los manda a pagar por el tiempo que duró la relación laboral. Se niega el rubro constante en el literal a) del libelo de demanda, por cuanto el actor afirma haber renunciado libre y voluntariamente; se niega el pago del rubro reclamado en el literal b) por cuando de autos obra que los valores correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril le hna sido cancelados al actor, y el mismo no ha justificado haber laborado para la demandada hasta el 30 de junio del 2010 como ya se dejó indicado en líneas anteriores; se niega pago del rubro reclamado en el literal c) por cuanto el demandado no ha demostrado haber laborado horas suplementarias o extraordinarias; se niega el pago del rubro reclamado en el literal f) por cuanto esta autoridad no tiene competencia para ello, dejando a salvo el derecho del actor para acudir a la autoridad competente y hacer valer su derecho; se niega el rubro reclamado en el literal g) por cuanto el actor no ha probado que tenga derecho a éste rubro.*

### **3.- PARTE RESOLUTIVA**

Contiene la decisión del juez en armonía con lo que ha sido expresado en los considerandos, de la siguiente forma:

**1.- La frase sacramental:** “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”

**2.- La decisión;** *(se acepta parcialmente la demanda);*

**3.- La orden;** *(se dispone que la señora Bárbara Micheli Stoppi, en la calidad en que ha sido demandada, pague al señor Julio César Sandoval Vaca lo rubros reconocidos en el considerando séptimo y cuantificados en el considerando octavo de este fallo, valores que ascienden a la suma de USD. 2 160,47 (DOS MIL CIENTO SESENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA CON CUARENTA Y SIETE CENTAVOS DE DÓLAR). Se dispone el pago de los intereses, en los rubros que fueren aplicables, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 614 del Código del Trabajo.- Con costas, en la suma de USD. 108,02 dólares de los Estados Unidos de América se regulan los honorarios del abogado defensor del actor en esta instancia.-NOTIFÍQUESE.-)*

### **3.6. RECURSOS EN MATERIA LABORAL**

Como lo define Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico la palabra recurso de la siguiente forma, CABANELLAS (2001) afirma: “Nueva acción o medio procesal concedido al litigante que se crea perjudicado por una resolución judicial, para acudir ante el juez o tribunal superior y volver a discutir con toda amplitud el caso, aun cuando la parte se limite a repetir sus argumentos de hecho y de derecho, con objeto de que en todo o en parte sea rectificado a su favor el fallo o resolución recaídos” (pp.341, 342)

Rubianes (2003) afirma: “Es el acto procesal en cuya virtud la parte que se considera agraviada por una resolución judicial pide su reforma o anulación, total o parcial, sea el mismo Juez o Tribunal que la dictó o a un Juez o tribunal jerárquicamente superior” (p.1)



Yo lo podríadefinir como un recurso de alzada ante el superior, para que sea nuevamente examinado el proceso, el cual revocará o reformará el fallo, conforme a derecho.

En el estado ecuatoriano se encuentra tipificado en nuestro Código del Trabajo Vigente en el Art. 584 Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, 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 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 610 de este Código. 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 anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.(Código de Trabajo, 2005, p. 144)

Es decir en materia laboral existen recursos horizontales y verticales estos son: ampliación, aclaración; apelación y casación respectivamente.

### **3.6.1 AMPLIACIÓN Y ACLARACIÓN**

Rubianes (2003) afirma: “El juez sólo debe acceder a la aclaración o aplicación, cuando de acuerdo con su criterio le parezca que exista motivo de duda sobre su decisión. La aclaración de una sentencia no puede llegar a modificar el alcance o conocimiento de la decisión; debe limitarse a desvanecer las dudas que produzcan por los conceptos o frases contenidos en ella, y precisar el sentido que se quiso dar al redactarla” (p.15).

Así lo establece el Art. 282 del Código de Procedimiento Civil.- “La aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos, intereses o costas. La negativa será debidamente fundamentada. Para la aclaración o la ampliación se oirá previamente a la otra parte” (Código de Procedimiento Civil, 2005, p.66).

Es decir una vez que la Jueza o Juez dicte sentencia, notificada que haya sido ésta a las partes, tienen tres días para proponer los recursos de ampliación o aclaración, se correrá traslado a la parte contraria en materia laboral, para que se pronuncie al respecto en el término de dos días.

### **3.6.2 APELACIÓN**

Como lo define Guillermo Cabanellas en su Diccionario Jurídico la palabra apelación CABANELLAS (2001) afirma: “Recurso que la parte, cuando se considera agraviada por la resolución de un Juez o tribunal, eleva a una autoridad judicial superior; para que, con el consentimiento de la cuestión debatida, revoque modifique o anule la resolución apelada” (p.35).

El tratadista Dr. Jaime Flor Rubianes lo define, Rubianes (2003) afirma: “Como el remedio procesal mediante el cual los litigantes reclaman al tribunal superior al que

dictó una resolución judicial que la deje sin efecto, dictando en su lugar otra que repare los agravios que les ocasiona la primera” (p.19).

El Art. 609 del Código del Trabajo lo tipifica de la siguiente manera “Recurso de apelación.- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares. El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciera, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda” (Código de Trabajo, 2005, p. 151).

Personalmente lo puedo definir como un recurso vertical en el que la parte procesal que se siente perjudicada con la sentencia dictada, interpone dentro del término legal el recurso de apelación para hacer valer sus derechos ante el superior.

En materia laboral la parte demanda solo podrá interponer recurso de apelación ante el superior si la cuantía sobrepasa los un mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica con esto se evitaría que se siga colapsando aún más procesos en la Corte Provincial de Justicia. La parte actora no podrá adherirse al recurso por cuanto así lo ordena el Código del Trabajo vigente.

El recurso de apelación se lo interpone ante el Juez de primera instancia el cual verificará si se encuentra dentro del término legal, por ejemplo una providencia de apelación del Juzgado 6to de Trabajo: *“Agréguese al proceso los escritos que anteceden.- En lo principal por cuanto la parte actora ha interpuesto recurso de apelación dentro del respectivo término se lo concede, en consecuencia elévense los autos al superior, con apercibimiento de las partes en rebeldía.- Actúe el Sr. Cristhian Terán en calidad de Secretario.- NOTIFÍQUESE.-”*

El proceso se envía a la Corte Provincial de Justicia verificando previamente que se encuentren todas las firmas, debidamente foliado, cosido como también dividiendo a

cada cuerpo en 100 fojas como así lo determina la ley de Arreglos Procesales, se adjunta al proceso un oficio dirigido a la sala de sorteos la cual sorteará el proceso a una de la Salas, en la cual las partes procesales deberán designar sus casilleros judiciales nuevamente, la respectiva Sala resolverá en mérito de los autos y de oficio podrán disponer la práctica de las pruebas en caso de ser necesario, en el término de 20 días tendrán que resolver algo que en lo absoluto se aplica por la carga procesal en la Corte.

### **3.6.3CASACIÓN**

El tratadista Tolosa (2005) afirma: “El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que contienen errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas” (p.39).

“El recurso de casación procede contra las sentencias y autos que pongan fin a los procesos de conocimiento, dictados por las cortes superiores, por los tribunales distritales de lo fiscal y de lo contencioso administrativo” (Ley de Casación, 2004, P.1).

Igualmente procede respecto de las providencias expedidas por dichas cortes o tribunales en la fase de ejecución de las sentencias dictadas en procesos de conocimiento, si tales providencias resuelven puntos esenciales no controvertidos en el juicio, ni decididos en el fallo, o contradicen lo ejecutoriado.

No procede el recurso de casación "de las sentencias o autos dictados por las Cortes Especiales de las Fuerzas Armadas y la Policía" y las resoluciones de los funcionarios administrativos, mientras sean dependientes de la Función Ejecutiva. Nota: La frase entre comillas declarada Inconstitucional por Resolución del Tribunal Constitucional

No. 0017-2004-TC, publicada en Registro Oficial Suplemento 274 de 19 de Mayo del 2006.”

Cabe aclarar que la Constitución vigente 2008, sustituyó la Corte Superior de Justicia por la Corte Provincial de Justicia como también la Corte Suprema de Justicia Por la Corte Nacional de Justicia, pero las leyes y códigos vigentes no los sustituyen.

Es decir se interpone contra sentencias, dictadas por las Cortes Provinciales. Y corresponde en materia laboral a Salas de lo LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA siendo la casación un recurso extraordinario que corresponde contra resoluciones judiciales y con las causales determinadas en la Ley de Casación. Los términos que determina la ley a efectos de la resolución de la Corte Nacional de Justicia no se cumplen por cuanto en la actualidad se encuentran colapsado también el despacho de los recursos y las sanciones previstas en el Código de Trabajo en concordancia con la Ley de Casación tampoco se cumplen de la revisión de juicios y sentencias que hemos considerado así como de la práctica diaria en el Juzgado Sexto de Trabajo, por lo que a la luz del Utilitarismo filosófico no tendría sentido la escritura de la norma.

## CAPITULO IV

### 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### **PROYECTO DE LEY REFORMATORIA A LOS ARTS. 576, 577, 578, 579, 580, 581 Y 583**

Señora

Gabriela Rivadeneira Burbano

**PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

En su despacho.-

Señora Presidenta:

Yo, Cristhian Mauricio Terán Naranjo, ecuatoriano en goce de mis derechos políticos, a usted, atentamente comparezco con la presente iniciativa de reformatoria, contenida en la siguiente motivación y exposición de motivos:

El Art. 134, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que los ciudadanos que estén en goce de sus derechos políticos, por su propia iniciativa pueden presentar proyectos de reformatoria a las leyes ordinarias sobre una sola materia, Al respecto acompaño el cero punto veinticinco por ciento de las firmas de respaldo de los ciudadanos inscritos en el padrón electoral nacional.

#### **4.1 NECESIDAD DE UNA REFORMA URGENTE AL CÓDIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.**

En la actualidad la Función Judicial y el sistema de Administración de Justicia en el Ecuador carece de varios elementos efectivos que garanticen una justicia rápida, eficaz y eficiente.

La presente propuesta de proyecto de ley, **conclusión** de esta investigación, surge a partir del clamor ciudadano por una administración de justicia oportuna y transparente, concordante con el concepto de Ulpiano de **justicia**, y de la necesidad de desarrollar la oralidad tantas veces proclamada como axioma procesal dentro de nuestro sistema. La oralidad no es una realidad íntegramente materializada desde que no se procede a petición de las partes, situación que ha provocado impotencia al ver que existen juicios que por falta de impulso procesal están abandonados engrosando las largas filas de juicios en espera de que algún juez dicte sentencia. A esto se suma la realidad de la falta de jueces titulares que hace que la responsabilidad siga siendo postergada. Estas circunstancias alimentaron la pasión por proponer soluciones como lo estamos haciendo a través de este trabajo investigativo.

La demanda de los servicios de Justicia ha crecido significativamente en materia laboral, aún más, desde la implementación de la oralidad con la expedición de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo publicada en el R.O. No. 146 de fecha 13 de agosto del 2003, y que entró en vigencia en el mes de julio del 2004, dando como resultado una celeridad temporal a diferencia del trámite Verbal Sumario y en poco tiempo una verdadera congestión, tal es así que existen juicios orales en trámite desde el año 2004 y como resultado causas represadas a tal magnitud que los Juzgados de Trabajo se encuentran colapsados, siendo éste el principal problema de la Justicia en el Ecuador.

Por tal motivo se establece la reestructuración de la Función Judicial, aprobada en consulta popular de fecha 7 de mayo del 2011, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 490 de 13 de julio de 2011, creándose así un Consejo de la Judicatura Transitorio, dotado de amplias atribuciones, para que en un plazo de 18 meses realice dicha reestructuración en la infraestructura civil y un sin número de concursos para la designación de Juezas y Jueces, sin desembocar la gestión en una verdadera solución para el problema “CAUSAS REPRESADAS”, y por tanto, incurriendo más bien en un proceso violatorio de principios constitucionales.

El Pleno del Consejo de la Judicatura, en sesión ordinaria celebrada el 15 de agosto del 2012, crea la Primera Unidad Judicial Especializada del Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha y se suprimen los Juzgados Primero; Segundo; Tercero; Cuarto; y Quinto **adjuntos** del Trabajo del cantón Quito. Los Juzgados Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto y Séptimo del Trabajo del Distrito Metropolitano de Quito, siguen siendo competentes exclusivamente para conocer y resolver las causas que se encuentran actualmente en los despachos, las causas de los Juzgados Primero, Segundo, Tercero, Cuarto y Quinto de Trabajo adjuntos suprimidos en su respectivo orden; así como todas aquellas causas del trabajo recibidas y sorteadas hasta las 17h00 del día 15 de agosto de 2012.

En este nuevo modelo de gestión se encuentran nueve Jueces y Juezas, para descongestionar los procesos laborales. Sin embargo ésta tampoco fue una buena solución, por cuanto, en la actualidad es decir después de más de un año de funcionamiento las Unidades Judiciales Especializadas del Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha se encuentran congestionadas a pesar de iniciar con carga procesal cero.

La solución de este problema no es nombrar más Juezas y jueces ni tampoco crear más judicaturas con nuevos nombres (Unidades Judiciales Especializadas) para descongestionar las causas, la solución debe darse con un estudio más profundo, una verdadera reforma al Código de Trabajo, tomando proyectos de los Funcionarios Judiciales, abogados especialistas y funcionarios que a partir de su experiencia diaria están posibilitados de aportar en la consecución de agilidad, celeridad y transparencia en las actuaciones judiciales. Coadyuva una infraestructura civil adecuada, tecnológica y de talento humano debidamente capacitado como premisas fundamentales de una verdadera Revolución Judicial.



Las reformas que introdujeron el procedimiento oral en materia laboral, sin duda han sido un avance en la administración de justicia ecuatoriana, pero no solo se necesita que se encuentren tipificadas en la Constitución y el Código del Trabajo, necesitamos aprovechar al máximo estas disposiciones, y esto se puede dar con una reforma al Código de Trabajo, que perfeccione la oralidad, de esta manera podemos optimizar los principios de celeridad, inmediación, simplificación, eficacia, economía procesal, entre muchos otros principios.

Permitiéndome plasmar con lógica mi propuesta de reforma, bajo la denominación PROYECTO DE LEY REFORMATORIA A LOS ARTS. 576, 577, 578, 579, 580, 581 Y 583 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, que se simplifique el proceso y se optimice la oralidad con todos sus principios constitucionales, esto se lo puede hacer reduciendo a una audiencia única y de juzgamiento para agilizar la sustanciación de los juicios.

#### **4.2 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS JURÍDICOS**

En una sola audiencia la sustanciación de los juicios de trabajo serán tramitados con absoluta oralidad y en la misma se evacuarán las pruebas anunciadas y se dictará sentencia, ya que la Constitución prioriza el derecho laboral como un derecho social con sus principios y estipula también la oralidad para el trámite de juicios en los siguientes artículos:

El Art. 33 de la Constitución vigente señala.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.18).

El Art. **66, numeral 2 y 17**, de la Constitución vigente señala.- “Se reconoce y garantizará a las personas: 17.- El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso y 2.- El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, **trabajo, empleo**, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.29).

El Art. **325** de la Constitución vigente señala.- “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.102).

El Art. **326** y siguientes de la Constitución vigente señalan:

“El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.103)

### **SISTEMA ORAL**

En el Art. **168** de la Constitución del Ecuador en su numeral 6 estipula.- “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus

atribuciones, aplicará los siguientes principios, entre ellos el numeral 6: “6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.63).

En el **Art. 169** de la Constitución del Ecuador.- “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”(Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.64).

En el **Art. 18** del Código Orgánico de la Función Judicial.- SISTEMA-MEDIO DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA.- “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, oralidad, dispositivo, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades” (Código Orgánico de la Función Judicial, 2009, p.8).

### **4.3 AUDIENCIA ÚNICA EN LOS JUICIOS LABORALES, EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ECUATORIANA.**

#### **4.3.1 PROYECTO DE LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DE TRABAJO LOS ARTS. 576, 577, 578, 579, 580, 581 Y 583**

Se sustituye el texto del artículo 576 del Código del Trabajo por el siguiente: **Art. 576.- Demanda.-** La demanda se la presentará en forma verbal o por escrito, acompañando la formulación de pruebas y documentos se anexas a la demanda, que prueben las pretensiones de la parte actora.

Se sustituye el texto del artículo 577 del Código del Trabajo por el siguiente:

**Art. 577.-Calificación de la Demanda.-**Dentro del término de dos días contados desde la recepción de la demanda, el Juez calificará tanto su texto como la formulación de pruebas proveyendo las mismas en el auto de calificación de la demanda, se ordenará que se cite al demandado con una copia de la demanda y de la formulación de pruebas a fin de que en el término de 10 días posteriores a la citación, el demandado conteste y si fuere el caso, presente su reconvencción conexas, formule sus pruebas que serán calificadas dentro del mismo término, corriendo traslado a la otra parte con el fin de que las impugne.

Se convocará a las partes a AUDIENCIA ÚNICA, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de 90 días contados desde la fecha de contestación a la demanda y calificación de los medio probatorios, proveídos los mismos, advirtiéndole a la parte demandada la obligación de señalar casillero judicial.

La citación se la realizará en persona por boleta única, con la ayuda de la fuerza pública.

Se sustituye el texto del artículo 578 del Código del Trabajo por el siguiente:

**Art. 578.-Reconvencción.-** la reconvencción debe ser conexas. Se la realizará dentro de la contestación a la demanda, en el término de 10 días a partir de la citación. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Se sustituye el texto del artículo 579 del Código del Trabajo por el siguiente: **Art.**

**579.- Pruebas Actuadas Antes de Audiencia Única.-** Es necesario antes de que se lleva a efecto la audiencia única, se lleven a cabo los siguientes medios probatorios que son: la inspección judicial, exhibición de documentos, peritaje, reconocimiento de firmas, despacho de oficios.

Se sustituye el texto del artículo 580 del Código del Trabajo por el siguiente:

**Art. 580.- Pago de Remuneraciones Reconocidas.-** Si durante la audiencia única el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere el incumplimiento en el pago de remuneraciones al trabajador señalando además el monto

adeudado, el juez dispondrá el pago inmediato que podrá ser percibido por el beneficiario antes de que se ejecutorie la sentencia.

Se sustituye el texto del artículo 581 del Código del Trabajo por el siguiente:

**Art. 581.- Audiencia Única.**-será pública, presidida por el Juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados así como los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. El Juez insta a las partes a que lleguen a un acuerdo, solicitando al demandado que de manera expresa indique su voluntad conciliadora y el señalamiento de una fórmula de solución. Si la parte demandada no tiene una posición conciliadora se sigue a la siguiente fase.

En la fase de las confesiones y declaraciones las preguntas al confesante o declarante no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho. Serán expresadas verbalmente y calificadas al momento de su formulación por el Juez, quien además podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos se presentarán individualmente y no podrán testificar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio. Una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho, se tomará el juramento deferido si fuere pertinente, concebido con aplicación de la sana crítica del Juez.

En la fase de alegatos las partes procesales expondrán sus argumentos en derecho verbalmente.

Se sustituye el texto del artículo 583 del Código del Trabajo por el siguiente:

**Art. 583.-Sentencia.**- Concluidas las fases de la audiencia única el juez dictará su resolución en la misma audiencia si la cuantía es menor de quince remuneraciones básicas unificadas.

Si pasa el monto de la cuantía de quince remuneraciones básicas unificadas, el Juez dictará sentencia en el término de diez días.

## **BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL**

1. AGUILAR, Leónidas, “Derecho Laboral Teórico y Práctico Jurisprudencia”. Primera Edición. Editorial Jurídica L Y L, Cuenca: 2011.
2. ARMENTA DEU, Teresa, “Lecciones de Derecho Procesal Civil”. Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid. 2012.
3. BALTAZAR, Garzón y ESCOBAR SARTI, Carolina, “Informe Final de La Veeduría Internacional a la Reforma de la Justicia en Ecuador”, Quito-2012
4. BARZALLO SEADE, María. “Análisis del Derecho Laboral Ecuatoriano”. Ediciones Jurídicas Carpol. 2012.
5. GIUSEPPE Chiovenda, “Instituciones del Derecho Procesal Civil”, Ediciones Valletta, Tomo III, 2005.
6. MORELLO AGUSTO, Mario, “Derecho a una Rápida y eficaz decisión judicial”, Editores RubinzalCulzoni, Buenos Aires. 2003.
7. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo”, segunda edición, Ediciones Legales S.A. Quito. 2004.
8. VELASCO CÉLLERI, Emilio / VELASCO ZAPATA, Emilio, “Sistema de Practica Procesal Civil en los Juicios Sumarios y Verbal Sumario”, Editorial Pudeleco, Quito, 2006.
9. HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Sabino, “140 Preguntas Sobre el Proceso Oral Laboral”, editorial Cámara Ecuatoriana del Libro - Núcleo de Pichincha, Quito 2005.
10. ECHANDÌA HERNANDO, Devis, “Teoría General de la Prueba Judicial”. Edit. Zabalía. 1976.
11. ROBLES LÓPEZ, Guillermo, “Apuntes Sobre el Derecho Procesal Civil Ecuatoriano” editorial Cuenca, Azogues, 2005.
12. VALDEZ QUIÑONEZ, Agapito. “El Juramento Deferido Como Medio de Prueba en el Sistema Procesal Oral Laboral Ecuatoriano”, Editorial EL FORUM. 2010.
13. CABANELLAS TORRES GUILLERMO, “Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta” S.R.L., Buenos Aires, 2001.

14. FLOR RUBIANES, Jaime. “Teoría General de los Recursos Procesales. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones”. 2003.
15. TOLOSA VILLABONA, Luis. “Teoría y Técnica de la Casación”. Editorial Doctrina y Ley Ltda., 2005.

### **BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA**

1. CODIGO CIVIL (LIBRO I), Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun-2005.
2. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Registro Oficial Suplemento 58 de 12-jul-2005.
3. CÓDIGO DE TRABAJO, Registro Oficial Suplemento, 167 de 16-dic-2005.
4. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Registro Oficial Suplemento 544 de 09-mar-2009.
5. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 de 05-ene- 2004, Pág. 1.
6. FALLOS II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3241.
7. GACETA JUDICIAL, Serie XVII, Nro. 9, Año 2002, Pág. 2645.
8. GACETA JUDICIAL, serie XVII, Nro. 11, de abril del 2003, pág. 3605.
9. JURISPRUDENCIA, de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador”, Tomo II, pág. 158, de fecha septiembre de 2004.
10. JURISPRUDENCIA, de la Corte Suprema de Justicia del Ecuador, Consejo Nacional de la Judicatura, Tomo II, Pág. 120 Quito, 25 de enero de 2013.
11. LEY DE CASACIÓN. Registro Oficial Suplemento 299 de 24-mar-2004.
12. LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, publicada en el Registro Oficial Nro. 117 de jueves 3 de julio del 2003.
13. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE OFICINAS DE CITACIONES, Registro Oficial 244.
14. SENTENCIA N.º 031-10-SCN-CC1, emitida por la Corte Constitucional de fecha Quito, D. M, 02 de diciembre del 2010.