



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO

TITULO

**“LA CULMINACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL
MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA”**

Tesis de grado previo a la
obtención del Título de Licenciado
en Jurisprudencia y Abogado.

AUTOR:

Jiménez Abad Jairo Patricio

DIRECTOR:

Dr. Bastidas Corrales César Galo, Mg. Sc.

LOJA - ECUADOR

2015



CERTIFICACIÓN

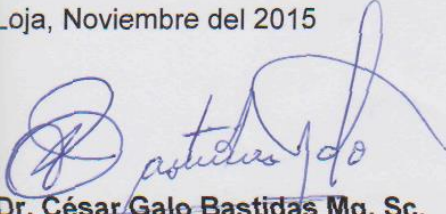
Dr. César Galo Bastidas Mg. Sc.

DIRECTOR DEL INFORME FINAL DE TESIS,

CERTIFICA:

Que la presente tesis titulada, "LA CULMINACION DEL JUICIO ORAL LABORAL MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA", presentada por el egresado: Jiménez Abad Jairo Patricio; fue dirigida, orientada y revisada en todas sus partes, misma que cumple con los requerimientos establecidos por la normativa pertinente para la graduación en la Universidad Nacional de Loja, por lo cual autorizo su presentación ante el respectivo Tribunal de Grado.

Loja, Noviembre del 2015



Dr. César Galo Bastidas Mg. Sc.
Director de tesis

AUTORIA

Yo, Jairo Patricio Jiménez Abad declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

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

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

Firma



Cedula: 1104183841

Fecha: Loja, diciembre del 2015

**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL
AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y
PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO
COMPLETO**

Yo, Jairo Patricio Jiménez Abad declaro ser autor de la tesis titulada "LA CULMINACION DEL JUICIO ORAL LABORAL MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA." como requisito para optar al título de **Licenciado en Jurisprudencia y Abogado**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

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

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 02 días del mes de diciembre del dos mil quince, firma el autor

Firma: 

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

Cedula: 1104183841

Dirección: Loja, Ciudad Victoria, Violeta Parra y vía de Integración barrial.

Correo Electrónico: pato198021@hotmail.com

Teléfono: 2326074-0968454082

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de tesis: Dr. Galo Bastidas Corrales, Mg. Sc

Tribunal de grado.

Dr. Fransinl Castillo Prado, Mg. Sc (Presidente)

Dr. Ángel Hoyos Escaleras, Mg. Sc (Vocal)

Dr. Mario Sánchez Armijos, Mg. Sc (vocal)

DEDICATORIA

El presente trabajo de tesis previo a la obtención del título de abogado lo dedico primeramente a mis Padres, mi familia, a la Universidad Nacional de Loja, a mi Director de Tesis Dr. Galo Bastidas Corrales, Mg. Sc, por haberme guiado en la elaboración de la presente Tesis, por su guía y comprensión.

Jairo Patricio Jiménez Abad

AGRADECIMIENTO

Mi entero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, Modalidad Presencial, a la Carrera de Derecho y, a todos los maestros que nos han entregado sus conocimientos con dedicación, esfuerzo y calidez humana.

Al Dr. Galo Bastidas Corrales, Mg. Sc, Director de la presente Tesis, por su guía y comprensión. Gracias por todo.

El autor

TABLA DE CONTENIDOS

Portada

Autorización

Carta de Autorización

Autoría

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenidos

1.- Título

2. Resumen

2.1. Abstract

3. Introducción

4. Revisión de Literatura

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. El Proceso y el Procedimiento: Conceptos.

4.1.2. Características del Proceso Laboral.

4.1.3. En qué consiste el Proceso Oral.

4.1.4. Características de la Oralidad en el Proceso Laboral.

4.1.5. El Sistema Oral Laboral, su Aplicación y Garantía.

4.2. Marco Doctrinario

4.2.1. Origen de la Administración de Justicia en Materia laboral en el Ecuador.

4.2.2. Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo.

4.2.3. Principios de Irrenunciabilidad de Derechos.

4.2.4. El Sistema Procesal en la Administración de Justicia: Inquisitivo y Dispositivo.

4.2.5. Garantías del Debido Proceso.

4.2.6. Principios del Proceso Oral.

4.2.6.1 Concentración.

4.2.6.2. Inmediación.

4.2.6.3. Publicidad.

4.2.6.4. Contradicción.

4.2.6.5. Celeridad.

4.3. Marco Jurídico

4.3.1. El Sistema Oral en la Constitución.

4.3.2. Análisis Jurídico del Proceso Oral en el Código del Trabajo.

4.3.3. Los Principios en los Instrumentos Internacionales.

4.3.4. De las Audiencias en el Procedimiento Oral Laboral.

4.3.5. Legislación Comparada del Juicio Oral en Material Laboral en Colombia y Venezuela.

5. Materiales y Métodos

5.1. Materiales Utilizados.

5.2. Métodos.

5.3. Procedimientos y Técnicas.

6. Resultados

6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas.

6.3. Resultados de la Aplicación de Entrevistas.

7. Discusión

7.1. Verificación de Objetivos.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución.

8. Conclusiones

9. Recomendaciones

9.1. Propuesta Jurídica.

10. Bibliografía

11. Anexos

Índice.

1.- TITULO

**"LA CULMINACION DEL JUICIO ORAL LABORAL MEDIANTE LA
AUDIENCIA DEFINITIVA"**

2.- RESUMEN

El propósito científico presente en esta tesis es estudiar y plantear una solución al problema de investigación intitulado: **“LA CULMINACION DEL JUICIO ORAL LABORAL MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA”**, donde considero de trascendental importancia analizar de forma detallada las normas vigentes en nuestro país y otros países como Colombia y Venezuela.

En tiempos de la colonia el Ecuador ha estado expuesto a un sinnúmero de abusos, porque no se respetaban los bienes de los habitantes y estaban expuestos a realizar trabajos forzosos y sin remuneración alguna. La Corona Española estableció Cédulas Reales y Ordenanzas cuya finalidad era optimizar las condiciones de trabajo de los indígenas.

Posteriormente se emitió una ley de procedimiento para acciones referentes al trabajo, mediante la cual se concedió jurisdicción para las controversias del trabajo. Referente a estos temas he realizado un estudio doctrinario para verificar desde el origen y su evolución del procedimiento oral en materia laboral en el Ecuador hasta la actualidad

La información acopiada de manera conceptual, doctrinaria, jurídica y el Derecho comparado; el estudio de la República del Ecuador, el análisis de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto San José; el análisis de la encuestas y entrevistas realizadas a Abogados en libre ejercicio profesional de la ciudad de Loja, consideraran factible la realización de una Audiencia Única en los Procesos Laborales; por esta razón propongo la realización de la presente tesis, planteando una reforma jurídica en el Código de Trabajo.

2.1. ABSTRACT

This scientific purpose in this thesis is to study and propose a solution to the problem of entitled investigation, "the culmination LABOR TRIAL BY THE FINAL HEARING" which I consider of vital importance to analyze in detail the rules in force in our country and other countries as Colombia and Venezuela.

In colonial times the Ecuador has been exposed to countless abuses, the property of the inhabitants were not respected and they were subject to forced labor without remuneration. Bonds established the Spanish Crown Royal and Ordinances which aimed to optimize working conditions of indigenous peoples.

Later a law of procedure for actions relating to the work, whereby jurisdiction for labor disputes was granted was issued. Concerning these issues have made a doctrinal study to verify from the origin and evolution of the oral proceedings in labor matters in Ecuador until today

The information collected conceptually, doctrinal, legal and comparative law; the study of the Republic of Ecuador, the analysis of the Universal Declaration of Human Rights, the Pact of San José; the analysis of surveys and interviews with lawyers in free practice of the city of Loja, conducting a single hearing in work processes considered feasible; For this reason I propose the realization of this thesis, raising legal reform in the Labour Code.

3. INTRODUCCIÓN

La presente tesis que pongo a vuestra consideración tiene como finalidad contribuir a la investigación científica, para de este modo enriquecer el conocimiento académico de la prestigiosa carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja.

La Constitución de la República es clara al manifestar en el Art. 169 que el sistema procesal es un medio para la realización de la justicia en el cual se deben hacer efectivas las garantías del debido proceso y que los principios enunciados sean cumplidos para una correcta eficiencia en la Administración de Justicia.

Si bien el Código del Trabajo en los Art. 576 y 581 señala dos audiencias para llevar a cabo las controversias laborales, resulta una pérdida de tiempo y no se da celeridad al proceso. Por esta razón se justifica el presente trabajo y se propone a lo largo del desarrollo del mismo una reforma en cuanto a unificar las dos audiencias y proponer que se lleve a cabo una única audiencia en la que se resuelvan estos conflictos.

Los derechos de los trabajadores han sido vulnerados desde tiempos remotos por tanto he considerado estudiar desde el origen de la Administración de Justicia en Materia Laboral.

La lentitud en todos los Juzgados, el retraso en los juicios laborales produce violación a los derechos del trabajador sea por acción u omisión, pues conocen sus derechos y éstos se ven afectados por la lentitud en la tramitación de los casos, contrariando los principios constitucionales.

Actualmente pese a haberse implementado el sistema de oralidad en nuestro país, aún hay incongruencias entre la norma y el procedimiento y aún existen en los juzgados causas represadas debido a la injustificada acumulación de escritos y formalismos que perjudican al grupo vulnerable como lo es el trabajador ante una administración mixta.

Luego de identificar el problema objeto de estudio he realizado la investigación previamente planificada me he propuesto redactar el informe final

La investigación realizada, se ha articulado y dividido de conformidad a los lineamientos previstos en el Reglamento de Régimen Académico de la Universidad nacional de Loja, por tanto consta de Revisión de Literatura, Marco Conceptual, Marco Doctrinario, Marco Jurídico, Legislación Comparada, Investigación de Campo, Conclusiones, Recomendaciones y la propuesta Jurídica a la que he llegado después de realizar un arduo proceso de investigación.

Finalmente, pongo a consideración de las autoridades, comunidad universitaria y el Honorable Tribunal de Grado; el presente trabajo de tesis, aspirando no solo haber cumplido con un requisito previo a mi graduación, contribuyendo de la manera más oportuna con un aporte jurídico y social,

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. Marco Conceptual

4.1.1. El Proceso y el Procedimiento: Conceptos.

Couture conceptualiza al proceso como *"Una secuencia o serie de actos que se desenvuelven progresivamente para resolver mediante juicio (como acto de autoridad) el conflicto de intereses. Su función sustancial es dirimir, con fuerza vinculatoria el litigio sometido a los órganos de la jurisdicción"*¹

El proceso implica una serie de actos o fenómenos que suceden en el tiempo; el procedimiento es un método, un esquema, una forma de hacer las cosas. El proceso en sí se aparta para el ejercicio del poder jurisdiccional, más no para otras instituciones jurídicas, es importante que todos los actos se hagan de manera ordenada a fin de garantizar la igualdad de las partes y el principio de audiencia. En la actuación jurisdiccional el proceso es el litigio, la controversia entre las partes que no es sino el ejercicio y contenido de la actividad jurisdiccional en un presunto específico. El procedimiento se refiere en cambio a la sucesión ordenada de actos procesales a través de los cuales el proceso se manifiesta, toma forma, se lleva a cabo, es decir se articulan y ordenan los distintos actos procesales.

El concepto de proceso es más engorroso que el de procedimiento, puesto que abarca una realidad más extensa; pues incluye las relaciones entre quienes intervienen, entre éstos, el objetivo es decretar las medidas precautorias, declarar la existencia de un derecho, o de una relación jurídica, la emisión de

¹ COUTURE, Eduardo J; Fundamentos del Derecho Procesal Civil: De Palma: Buenos Aires; 1993; Pag.122

una condena cuyo fin es ejecutivo, la terminación del litigio y para llegar a ella está el procedimiento.

Fairén Guillen considera que *"el proceso es una cadena de situaciones jurídicas contrapuestas de las partes, integradas por un cuerpo de poderes, expectativas y cargas destinadas a obtener una serie de situaciones por obra del juzgador"*²

El proceso ha sido admitido como un elemento esencial para solucionar controversias jurídicas, instrumento valioso para lograr la paz entre las partes.

El concepto de proceso según Carnelutti, denota *"la suma de los actos que se realizan para la composición del litigio"*.³ Definido de esta manera como el conjunto de actos mediante los cuales se constituyen, desarrolla y termina la relación jurídica que se establece entre el juzgador, las partes y las demás personas que en ella intervienen cuya finalidad es dar solución al litigio planteado por las partes, a través de la sentencia que dictará el juzgador, quien se basará en los hechos que deben ser afirmados y probados en derecho.

El objeto del proceso es el tema sobre el cual las partes deben concentrarse y el juzgador decidir, pues no solo puede estar formado por la petición y pretensión de la parte actora., en si el objeto es el litigio planteado por las dos partes, por lo tanto el objeto se constituye por la reclamación que formula parte demandada, como por la defensa hecha por la parte inculpada, en ambos casos con las fundamentaciones de hecho y de derecho.

² Fairén Guillén, Víctor. Ob.Cit.Pag.21

³ SKYDRIVE-Bibiotek : Derecho Procesal Civil- Definiciones del Proceso

En cuanto al proceso como relación jurídica el alemán Von Büllow *"Concebía al proceso como una relación jurídica que se caracteriza por su autonomía o independencia de la relación jurídica material que se deducía dentro del mismo. Características de esta relación: se trata de una relación compleja, ya que engloba todos los derechos y deberes que se producen en las distintas fases del procedimiento. Es una relación de Derechos Público, que tiene su origen en una litis contestatio de naturaleza pública. Por tanto, el proceso es la relación jurídica formada por derechos y deberes recíprocos entre el Juez y las partes, que se perfecciona a través de la litis contestatio, de la que surgen las obligaciones básicas: por un lado, a que el órgano jurisdiccional asuma la tarea de decidir la contienda. Por otro lado, a que las partes queden sometidas a la resolución dada por el Juez".* ⁴

El procedimiento es el conjunto de trámites o la manera en la que se debe sustanciar al proceso. El proceso es un fenómeno jurídico y es privativo de la función pública y jurisdiccional, el procedimiento es la unión de actos fusionados que se presentan en el interior o en el exterior de los órganos jurisdiccionales, dicho de otra manera el proceso es el todo y el procedimiento es la forma para que ese todo se practique.

4.1.2. Características del Proceso Laboral.

Tena Rafael y Morales Hugo definen al proceso laboral como: *"el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el*

⁴ Apuntes de Derecho Procesal Laboral : El proceso y el procedimiento: Antonio Álvarez del Cuvillo 2013, Pag.20

proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico".⁵

El proceso laboral se define como reglas jurídicas que son de cumplimiento obligatorio para regular y dar solución a las controversias laborales de forma individual o colectiva que se dan entre trabajador y empleador en los contratos laborales respecto a la contratación de servicios en el campo jurídico y económico.

Stafforini manifiesta: *"El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción...realiza la función más excelsa del estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social"*⁶

El procedimiento laboral se erige mediante algunas normas jurídicas cuyo fin es terminar la disputa entre las partes a través de un acuerdo conciliatorio o del fallo emitido por el Juez que lo observará desde el punto de vista económico y jurídico, proceso que norma las controversias que surgen de la relación obrero patronal y que el Juez encaminará su función a proteger los derechos del trabajador, justicia que debe impartirse de manera ágil, eficiente, más aún en el campo laboral en donde el trabajador reclama sus derechos que de ninguna manera son irrenunciables y que en muchas ocasiones no cuentan con los recursos económicos para interponer un juicio, puesto que generalmente lo que el trabajador reclama son derechos, salarios, y estos procesos se dilatan ya que el empleador no quiere asumir su responsabilidad de pagar lo justo o de

⁵ Tena Rafael, y Morales Hugo: Derecho Procesal del Trabajo, 2002, Pág. 15

⁶ Stafforini, Eduardo: Derecho Procesal Social, Editorial Argentina, Buenos Aires 1995, P.360

aceptar las aspiraciones planteadas lo que se va en contra de la celeridad y la lealtad procesal.

El Derecho del Trabajo nació y se desarrolló bajo la idea esencial del principio tutelar protector, principio que examina la realidad de igualar las irregularidades o las diferencias entre el empleador y el trabajador, posición que no se da entre iguales contratantes, relaciones que se regulan en el Código Civil. Nos hallamos entonces ante normas que establecen principios diferentes a las del derecho común, por lo tanto el Derecho Procesal posee una forma determinada y propia.

La norma procesal laboral se sustenta de los mismos principios que conforman la normativa procesal civil y comercial, la que le es supletoria. No obstante por lo ya expuesto y en virtud de que el Derecho del Trabajo posee sus características propias, estos mecanismos deben acomodarse de tal manera que sean eficientes para obtener el propósito deseado.

Dentro de este sistema normativo se destaca un papel más activo del Juez, que a decir de Augusto M. Morello, se convierte más en ejecutor de un orden público de protección social, que árbitro de una controversia particular, así como se avizora la necesidad de contar con un procedimiento más dúctil, veloz, severo y menos formal.

Debido a diferentes intereses, conflictos, disputas que se dan en la sociedad como consecuencia de las relaciones laborales, las normas sustanciales de lo laboral abordan una aplicación relevante y distinta de parte de los operadores del derechos fin de equiparar las relaciones de trabajo que de una u otra manera incurren de manera áspera en el desarrollo económico y político de la

sociedad, en la que se conjugan una variedad de actividades y la dignidad del ser humano como sujeto de derechos y de la protección legal, con el agravante de que la clase trabajadora es la parte más susceptible lo que hace imperiosa la necesidad que el derecho laboral sea eficaz en la parte procesal y sus mecanismos protejan los derechos del trabajador y haya un justo equilibrio en la justicia social que se apegue a la equidad e igualdad. Stafforini manifiesta *"...la circunstancia de que este derecho se proponga, como objetivo esencial, proteger a los individuos económica o socialmente débiles, hace que las peculiaridades y condicione del sujeto protegido incidan directamente en la naturaleza de los métodos y procedimientos adoptados para el cumplimiento de la norma".*⁷

El ser humano como sujeto de derechos es digno y en torno a esto gira el tema de la justicia social, por esta razón el trato no es igual a empleador y trabajador puesto que visto desde esta perspectiva se dejaría en indefensión al trabajador, pues no solo el derecho laboral es sujeto de protección de los trabajadores sino que el derecho procesal es de carácter social y ante esta situación de respaldo a los trabajadores en sus luchas Trueba Urbina señala: *"No faltan quienes vanamente niegan esa tesis en el sentido de que tanto los obreros como los patrones son iguales en el proceso, y que la función protectora que en parte caracteriza al derecho sustantivo del trabajo, en cambio de ninguna manera al derecho procesal, para sostener el contrarrevolucionario "principio de igualdad de las partes en el proceso"*⁸

⁷ Stafforini, Eduardo. Derecho Procesal Social. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1955. Pág. 30.

⁸ Trueba Urbina. 1979, Op. Cit. Pág.76

Si se analiza el principio de igualdad es el trato de iguales entre lo que son iguales y a los desiguales como tales, a través de un equilibrio que ponga a las partes en condiciones de igualdad, pues al querer tratar igual al patrono que al empleador en el proceso, es que nace el proceso laboral. El proceso laboral exhibe aspectos de carácter procedimental como: su competencia, jurisdicción, instancias, pretensiones, norma de fuero. El objeto del proceso determina el área de jurisdicción en donde se intenta dar solución a una problemática de fondo es decir a la decisión final al cual se quiere llegar. El proceso judicial legitima, valida o niega las pretensiones cuyo cimiento se halle dentro de las normas del derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Son variadas las características que se le atribuyen al proceso laboral, sencillez, celeridad, oralidad, concentración, inmediación, eventualidad o lealtad procesal, gratuidad o costo mínimo e hipervaloración de la conciliación.

De todas las anotadas la que se predomina es la oralidad por dos razones: la primera porque la oralidad no es un simple atributo o peculiaridad, sino un carácter que edifica todo un sistema procesal que es oral o escrito. Cuando la oralidad es lo primordial pasa a ser el rasgo dominante, lo que define al proceso; la segunda porque la oralidad exige, al mismo tiempo concentra y posibilita que los procesos prosigan y sean eficaces.

Los principios del derecho al trabajo se encuentran en función de su autonomía propia de su materia y cuya cúspide es el trabajador como solución a la susceptibilidad ante las diferentes problemáticas sociales con respecto a las relaciones obrero-patronales, como principio protector *"ligado entrañablemente con el origen y la propia razón de ser del Derecho del Trabajo que surgió como*

*consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder de negociación y resistencia económica degeneró en explotación del fuerte sobre el débil. El estado no pudo mantener la ficción de una igualdad entre las partes del contrato de trabajo, inexistente en el hecho, y procuró compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajadora con una protección jurídica que lo favoreciera"*⁹

Principios que sostienen su legalidad, legislación que acepta que se utilicen estos principios en ausencia de mecanismos rápidos.

Las características del proceso laboral son: conciliación, celeridad, oralidad, procedimiento mixto: inquisitivo-dispositivo, inmediación, concentración, la carga de la prueba y la sana crítica que más adelante serán analizadas minuciosamente.

4.1.3. En qué Consiste el Proceso Oral.

El procedimiento oral permite la participación del accionante y del demandado bajo la dirección técnica del Juez quien tiene la responsabilidad de actuar diligentemente y ser imparcial en la audiencia.

Este proceso oral permite la aplicación de los principios procesales de inmediación, celeridad, economía procesal, publicidad. El Juez interactúa directamente con las partes, las mismas que cumplen un papel activo, lo que facilita el conocimiento de las causas y la posibilidad de solucionarlas.

El proceso oral es conocido también como proceso por audiencias, es aquella acción que se sustancia de palabra ante el Juez o Tribunal quienes decidirán

⁹ PLÁ: Op. cit., pág. 63

sobre el asunto a tratarse luego de analizar las pruebas y alegatos en forma directa y activa de cada una de las partes.

Al respecto Luis Cueva Carrión afirma que: *" Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el diálogo entre todos los involucrados. Desde la audiencia preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente: escuchando, en constante diálogo y con el respectivo silencio para oír a las partes que intervienen".*¹⁰

La oralidad no es una simple cualidad o algo particular, sino todo un sistema procesal, la clave que define el proceso. La oralidad exige y posibilita, es decir sintetiza y es requisito para la consecución y la eficacia de otras características de suma importancia.

El proceso oral es ventajoso por su sencillez puesto que en el litigio laboral participa el trabajador y el empleador. Lo que pretende el proceso oral es la simplicidad en los juicios tanto en la estructura del procedimiento como en la formulación del texto legal. La principal cualidad del sistema es que permite la inmediación. Paúl Paredes en cuanto a la oralidad acota que convergen todos los principios de inmediación, celeridad, publicidad que simplifican las actuaciones de las partes a fin de agilizar los procesos y no dilatarlos. El Juez a través de la oralidad y la inmediación conoce las interioridades del proceso en forma directa, sin que hayan intermediarios ni que se dilate el proceso, lo que resulta positivo para apreciar, valorar e interpretar la prueba, a diferencia de que en un proceso escrito el Juez carece del contacto entre las partes y con los

¹⁰ CUEVA CARRIÓN, Luis. EL JUICIO ORAL LABORAL" Teoría, Práctica y Jurisprudencia (2006). primera edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 13

hechos pues a él solo llegarán los escritos redactados en el momento del examen a los testigos, así como de las inspecciones de los lugares. No así en el sistema oral existe la relación directa entre el Juez y el material probatorio puesto que las pruebas son presentadas en la audiencia y el Juez puede presenciar la declaración de cada testigo y la exposición que las partes hacen respecto de la controversias, aquí el Juez se encuentra en mejores condiciones de valorar el asunto controvertible.

Rodríguez Piñero y Chávez Ferrer, destaca que *" El objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate oral es el facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que le permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes. Oralidad y medios de prueba están muy estrechamente vinculados: allí donde la prueba fundamental sea la escrita y donde la prueba testimonial sea la mirada con desconfianza, la primacía ha de ser para el proceso escrito; pero ante pruebas normalmente no pre constituidas (y tal es el caso en muchos litigios de trabajo), la oralidad será el medio más apropiado para aclarar y fijar el supuesto fáctico en el que la partes basen sus respectivas pretensiones. Además, según que interese efectivamente la mera aportación del material fáctico para la fijación de una simple verdad formal, o se pretenda averiguar exactamente la verdad material, será; respectivamente, la escritura y la oralidad el sistema indicado 'para el proceso en cuestión. Redenti afirmaba por ello, ante la ausencia normal de pruebas pre constituido en el proceso de trabajo, que el sentido y los modos del proceso civil respecto a la prueba hacían imposible al Juez formarse una eficaz persuasión objetiva sobre la verdad de las cosas. A esta razón dogmática se añade otra razón extrínseca,*

no por ello menos decisiva: la simplificación y rapidez que se consigue mediante la adopción de la oralidad del proceso. Mientras que un proceso escrito favorece a la parte mejor situada, es lento, está fatalmente abierto a interminables, incomprensibles y repugnantes a la parte que tiene urgencia en resolver su controversia; mediante la utilización de la oralidad se consigue extraordinaria celeridad y brevedad en el proceso, que, para muchos, consiste el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo".¹¹

A fin de que el proceso oral sea eficaz y eficiente es imprescindible la participación del Juez quien debe ser imparcial y responsable en el transcurso de la audiencia. El proceso oral debe ejecutarse en audiencia presencial continua con la asistencia de las partes y la inexcusable presencia del Juez, por lo tanto si una audiencia se cierra sin concluir se la debe realizar al día siguiente y no en una fecha distante a fin de que el Juez la puede apreciar en su integridad total y no por fracciones. En la audiencia todas las partes intervienen de manera oral y las actuaciones de igual manera, los interrogatorios, los peritajes, los testimonios que deben ser registrados no sólo en actas escritas sino a través de cinta magnetofónica, videos con el propósito de que en su momento sean apreciados por el juzgador de manera objetiva y de la forma en la que fueron actuadas. La sentencia se dictará en la misma audiencia, decisión que quedará reducida a escrito en acta que la suscribe el Juez y la secretaria, las partes con sus apoderados o abogados existentes. El principio de concentración se ve afectado cuando por fuerza mayor o por la complejidad del asunto el Juez se vea obligado a diferir la audiencia por una

¹¹ RODRIGUEZ-PIÑERO y CHÁVEZ FERRER Miguel: "Sobre los principios informadores del proceso del trabajo en España", Luis Enrique de la Villa Gil y Juan Antonio Sagardoy Bengoechea (Coordinadores), 2T. IES, Madrid, 1981, Tomo I. p. 754

sola vez y por un lapso no mayor a cinco días hábiles, con esto se logra la unión del ideal del proceso oral: sencillez, celeridad, concentración e inmediatez que se hace realidad a través de la oralidad.

La oralidad no es el único sistema de Administración de Justicia que garantice la protección de los derechos, pero si es el más viable puesto que facilita de mejor manera los procesos ya que permite la inmediación y el contacto directo de los sujetos del proceso con los elementos probatorios, que se amparan en los principios de concentración y continuidad y se hace realidad el principio del contradictorio es decir la intervención de los sujetos discutiendo, interviniendo, contradiciendo las pruebas, los argumentos, aportando con otras pruebas. Garantiza la publicidad y el control ciudadano sobre el juzgamiento de los individuos, bajo la apreciación de la prueba y con la exigencia a los jueces de fundamentar, motivar conforme lo dispone la Constitución en su fallo final. El sistema oral permite una mayor y mejor oportunidad de proteger y tutelar los derechos fundamentales de las personas y que se encuentran establecido en nuestra Carta Magna, tanto de quienes son llevados a juicio como de aquellos que han sido victimizados de manera directa o indirecta, protección que puede ser cumplida a través de la oralidad que de forma escrita y una vez iniciada no se puede volver atrás.

4.1.4. Características de la Oralidad en el Proceso Laboral.

El proceso oral conocido también como proceso por audiencias tiene muchas ventajas, entre ellas su sencillez. No obstante lo esencial de este proceso es que permite la inmediación como de manera apropiada anota Paúl Paredes, quien dice: "*En sentido amplio, oralidad significa inmediación., concentración,*

*publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas"*¹² La oralidad y la inmediación son clave dentro del proceso, pues le permite al Juez tener una visión directa, amplia sin dilaciones y sin intermediarios , lo que resulta beneficioso para la correcta apreciación, valoración e interpretación de la prueba y el correcto fallo.

El Dr. Jorge Egas manifiesta que: *"El anuncio de la implantación en nuestro país del juicio oral en materia laboral ha dado lugar a algunos equívocos entre las personas no entendidas en Derecho Procesal. En efecto, la expresión de juicio oral parecería sugerir la idea de un juicio en que todas sus diligencias son verbales o habladas, en contraposición al juicio escrito que ha predominado en nuestro sistema procesal tradicional; y, tal concepción es equivocada; pues, en la actualidad los asuntos laborales se tramitan en la vía oral o por el procedimiento verbal sumario; y, sin embargo, ello no constituye un juicio oral; pues, a pesar de que la demanda se puede presentar de palabra y debe ser contestada verbalmente en la audiencia de conciliación, tales actos deben ser reducidos a escrito, para que consten como tales en el proceso"*.¹³

En la actualidad la Administración de Justicia cuenta con nuevos sistemas procesales de celeridad, normas que están encaminadas a obtener una mayor transparencia en los procesos judiciales, a través de audiencias en las que actúan los jueces y las partes de manera verbal y pública, cuyo objetivo es resolver los procesos en el acto de la audiencia, y cuya exigencia es mayor en la calidad y excelencia en los actos procesales del Juez y de los profesionales

¹² PAREDES PALACIOS, Paúl: Prueba y Presunciones en el Proceso Laboral, ARA Editores, Lima 1997 p. 108

¹³ EGAS Jorge: El juicio Oral en materia laboral , 2005, Pag.60

que participan quienes expresarán a través de la experiencia, el conocimiento y la ciencia sus habilidades para desenvolverse públicamente en la audiencia.

La oralidad presenta las siguientes características:

- Los actos procesales se deben ejecutar en presencia del Juzgador y de las partes y el lenguaje debe ser el oral sin intermediarios.
- Todos los que intervienen en el Juzgamiento deben estar presentes, los juzgadores, defensores, contendientes, testigos, peritos, etc., lo que permitirá que todos los que participan asuman sus responsabilidades y que lo que se afirma o niega, las pruebas, peritajes, informes, alegatos sean expuestos a análisis directo e inmediato.
- Que los trámites no se tarden, no se dilaten, en relación de tiempo y espacio; tampoco se puede abusar de la oralidad para hacer lo que no es permitido en el lenguaje escrito. En cuanto al espacio no se puede transferir actos procesales fuera de la jurisdicción del juzgador, mucho menos receptar o dirigir audiencias sin la presencia del Juez.
- Se limita los varios y distintos actos procesales que se suceden con intervalos largos y que un mismo acto procesal sea suspendido para continuar luego de semanas o meses, es decir hay continuidad en el tiempo.

VÉSCOVI manifiesta que *"la oralidad es un principio que apunta a la mayor realización posible de otros principios que le son conexos, como la inmediación, la concentración y la publicidad, al tiempo que indica que ella no debe ser atendida con prescindencia de la escritura. Ello se aprecia en que los procesos que hoy se denominan orales conllevan generalmente "una frase de*

proposición escrita, una o dos audiencias orales y luego recursos de apelación y casación también escritos. Más correctamente deberíamos llamarlos procesos por audiencias, ya que en ésta es donde se realiza la parte sustancial del juicio".¹⁴

Es decir la resolución de los procesos se basa en todo lo recopilado oralmente cuya exigencia es la presencia del Juez, así como concentración y la continuación en los actos procesales.

Andrés Páez a manera de crítica, expone que la oralidad en materia laboral ha transformado a los jueces de simples operadores de justicia en verdaderos garantes de la protección de derechos de manera general, medio positivo para alcanzar la justicia y para hacer cumplir los principios de celeridad, concentración e inmediación, se adopta de una forma parcial el sistema inquisitivo puesto que le permite al Juez disponer la práctica de ciertas pruebas que deben ser apreciadas de acuerdo a las reglas de la sana crítica.

Este procedimiento oral ha cambiado las antiguas concepciones de la tramitación verbal sumaria que había en los juicios laborales, sistema que busca satisfacer en el mínimo tiempo las controversias, ha reducido a dos audiencias la tramitación del juicio laboral, en la primera se acepta a trámite la demanda, en la segunda se actúan las pruebas y en muchos casos se resuelve y se dicta sentencia.

Hay ventajas en el juicio oral sobre el juicio escrito, ya que permite mayor celeridad en el despacho de las causas y los jueces pueden con mayor certeza

¹⁴ VÉSCOVI, Enrique. Teoría general del proceso. Bogotá, Temis, 1984. Pag.50

pronunciarse por el contacto directo con las partes así como valorar de una manera más adecuada las pruebas.

No obstante hay quienes no están de acuerdo y hay objeciones con respecto al juicio oral como el decir que existen falencias intelectuales y materiales de los jueces para guiar con profesionalidad este procedimiento; otro factor en contra es los gastos que devienen de la defensa, así como la posibilidad de que los abogados no apliquen la lealtad procesal y abuse de ingenios verbales capaces de impresionar a los jueces y llevarlos a inclinarse en sus pronunciamientos.

También se dice que el procedimiento oral es propio del Derecho Anglosajón, por lo que no se encajaría en la tradición jurídica latina. Se sostiene también que la experiencia del juicio oral en otros países deviene en la aceptación de soluciones propias del juicio escrito, por los obstáculos materiales y personales en su implementación que finalmente retrasan el procedimiento, lo hacen inseguro y poco certero al pronunciamiento que debe emitir del juzgador.

En nuestra Legislación Ecuatoriana y previo a aplicarse en el ámbito laboral, la oralidad se desarrolló en materia penal.

En materia laboral este procedimiento pretende que la Administración de Justicia a través de los Jueces esté ligada directamente con las partes que intervienen en el proceso y se les permita exponer en forma clara, amplia y directa sus argumentos a fin de que sus solicitudes sean más claras de lo que anteriormente se presentaba por escrito. Con este sistema se permite que no haya escritos que no reflejen como sucedieron los hechos en realidad, ase agiliza el proceso. El Mandato Constitucional así lo dispone para lograr celeridad en los procesos, se aplica en nuestra legislación ecuatoriana desde el

primero de julio de 2004, mediante la Ley Reformativa 2004-29, publicada en el registro Oficial 260 de 27 de enero de 2004, procedimiento que se lleva a cabo este procedimiento a través de dos audiencias. En la primera audiencia se llevará a cabo la audiencia preliminar de conciliación en la que se contestará la demanda y se solicitará la actuación de las pruebas que consideren las partes como la inspección judicial, la exhibición de documentos, peritajes que se dispondrán en el término de 15 días. Habrá otra audiencia definitiva en la cual se receptorán las pruebas, la declaración de testigos, confesión judicial, juramento diferido y la prueba documental que debe ser agregada al proceso, concluida la audiencia dentro de los cinco días siguientes el Juez emitirá sentencia la cual puede ser apelada.

El juicio oral permite la celeridad en los procesos y eficacia en el despacho de los mismos. A través de este nuevo sistema se logra mayor veracidad en el pronunciamiento de los jueces, como la mejor administración y valoración de las pruebas.

El nuevo sistema ofrece a las personas una justicia más ágil, eficiente, accesible, comprensible, y el uso de la nueva tecnología para vencer las deficiencias del sistema de justicia. La capacitación y el conocimiento de quienes participan en los procesos que exige la excelencia del profesional y el cumplimiento de deberes morales, lo que ha determinado la reducción de quejas y ha permitido aumentar la legitimidad y credibilidad de la sociedad en el sistema.

4.1.5. El Sistema Oral Laboral, su Aplicación y Garantía.

El sistema oral laboral es de general aplicación y supletorio en relación a otros

procedimientos laborales, regentado por los principios de oralidad, publicidad, concentración, impulso procesal de oficio, inmediatez, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad, cuyo objetivo es resolver en única instancia los conflictos laborales que se suscitan a falta de otro procedimiento especial.

Su ámbito de aplicación está prescrito en el Artículo 575 del Código del Trabajo y establece: *“Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”*.¹⁵

El conflicto individual de trabajo se inicia cuando una de las partes que tienen un contrato de trabajo, viola los derechos que irradian del mismo y la otra parte considera que se están vulnerando sus derechos por lo que busca que sean respetados a través de un proceso judicial.

Es indiscutible que las normas que facultan al trabajador de tener una rápida y más justa resolución a sus conflictos se encuadran en la línea precisa de la vigencia plena y efectiva del estado social de derecho, y a la aplicación de los principios del derecho social, puesto que las normas procesales no pueden advertir el interés superior de buscar una libre y eficiente aplicación de las normas sustantivas consagradas en el código del trabajo.

El principio primordial y garantía de un estado de derecho es la tutela judicial efectiva y a la vez una garantía para la correcta vigencia de los demás derechos asignados a las personas, el desconocimiento de tal derecho provocaría la desprotección de la justicia y la negación de las finalidades del derecho.

¹⁵ Código del Trabajo Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a abril de 2015, Art. 575

El nuevo sistema oral procesal laboral tiende a corregir algunos de los errores del sistema anterior, este sistema se caracteriza por la concentración que consiste en resumir el proceso a dos audiencias, la audiencia preliminar y la audiencia definitiva; las pruebas deben ser solicitadas y actuadas dentro de los términos perentorios. En segundo término nos permite estimar la dimensión jurídica de las reformas que introducen el sistema oral en el proceso laboral entendiendo que no quiere decir que todo se realiza de manera oral y que queda excluido y considerado como inexistente lo que no se incorporó oralmente al proceso.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Origen de la Administración de Justicia en Materia Laboral en el Ecuador.

El Ecuador estuvo expuesto a abusos al convertirse en colonia española, puesto que no se respetó los bienes de los habitantes quienes eran expuestos a trabajos forzosos y sin remuneración, jornadas que además no estaban reguladas. A fin de solucionar esta situación la Corona española estableció Cédulas Reales y Ordenanzas que tenían como objetivo mejorar las condiciones de trabajo de los indígenas campesinos llamadas leyes de Indias y que contenían disposiciones de protección al trabajo indígena. Sin embargo la aún no conocida clase obrera dentro de la colonia se presentaba como desprotegida ya que no existía organismo alguno que proteja sus intereses. A pesar de la formación de la República no se dieron cambios con relación al trabajo del indígena, aún la falta de normas específicas laborales se encontraban en el Código Civil elaborado por Andrés Bello.

Con la Revolución Liberal, las migraciones laborales, la industrialización del país, el origen de las usinas, fueron factores que afectaron a la clase laboral, se expidieron algunas leyes la primera el 11 de septiembre de 1916, la segunda el 22 de septiembre de 1921 se crea el Ministerio de Previsión Social y de Trabajo y la Inspección de Trabajo el 15 de julio de 1926 cuya función era estudiar la problemática del trabajo en el país a fin de buscar soluciones al problema del proletariado. El 4 de marzo de 1927 se emite la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo.

El 15 de julio de 1926 el Doctor Isidro Ayora presidente Provisional de la República de ese entonces crea la Inspección General de Trabajo mediante decreto N° 24 el 15 de julio de 1926, evento de trascendental importancia en la administración de justicia laboral en el país, encargada de conocer todo lo relacionado con los conflictos laborales y los derechos del trabajador. El 29 de julio del mismo año se expide el Reglamento a la Inspección General del Trabajo a través del cual se establece que esta Inspectoría de Trabajo esté a cargo de la Dirección General de Inspectores y de cinco inspectores encargados de resolver los conflictos individuales y cuyo objetivo era asentar la aplicación de las leyes y decretos concernientes a las condiciones de trabajo en cuanto a horas de trabajo, horarios nocturnos, horas extras, disposiciones relativas a la higiene salud, salubridad y seguridad de los trabajadores en sus trabajos así como al derecho a sus indemnizaciones, entre sus atribuciones estaban las de vigilar la labor de los Inspectores haciendo giras periódicas a fin de hacer seguimiento e informar sobre la marcha del servicio al Ministerio , así como velar por el cumplimiento de los fines para los cuales fue creado el departamento de trabajo.

Posterior a esta creación se expide el 8 de octubre de 1928 la Ley de Procedimientos para las acciones provenientes de trabajo, ley que constituye un evento importante en la historia del Derecho Laboral ecuatoriano ya que genera un avance en materia procesal y en la administración de justicia, pues se establecen parámetros que deben seguirse en cuanto al procedimiento y complementariamente se concede la potestad a los comisarios de trabajo para administrar justicia a fin de que conozcan y juzguen todas las disputas entre patronos y obreros. La jurisdicción para el juzgamiento de los conflictos entre empleadores y obreros era exclusiva de los Comisarios de trabajo y ante su audiencia podían pasarlas una autoridad superior policial, cuyo procedimiento consistía en que la demanda debía ser realizada en forma escrita u oral y si era oral reducirse a escrito. Las notificaciones debían hacerse mediante boleta tres veces si era necesario y cada 24 horas y entregada al demandado a través del secretario del Comisario o un Agente de Policía, quien luego de haber citado, dentro de las 48 horas siguientes debía comparecer, caso contrario el Juez a petición de parte o de oficio lo declaraba en rebeldía y pronunciaba sentencia. Podía rechazar todo acto malicioso o encaminado a dilatar el proceso y se imponía una multa de cincuenta sucres. Si la sentencia disponía el pago no mayor de 500 sucres no cabía otro recurso que el de queja, pero si era mayor a 500 sucres se apelaba ante la Corte Superior pero solo en su efecto devolutivo. El proceso se llevaba a través del trámite verbal sumario. Como una solemnidad sustancial se incluía el informe del Inspector de Trabajo.

Con el objetivo de tener un Estado constitucional de derechos los obreros, artesanos, campesinos se empiezan a organizar y obtienen como resultado la expedición de la Primera Constitución en 1929 que adhiere principios y normas

a favor de la clase obrera, Constitución que ratifica el principio establecido en la Constitución de 1906 en su Art. 26 que reza: *"El Estado garantizará a los ecuatorianos: la libertad de trabajo y de industria. Ni los artesanos ni los jornaleros serán obligados en ningún caso a trabajar sino en virtud del contrato"*¹⁶, incluye además principios de protección al trabajo, de libertad de asociación y de gremio, protección al obrero y al campesino, fija un salario mínimo libre de embargo, asegura condiciones básicas de bienestar y dignidad humano, instituye la institucionalización del seguro, reglamenta paros y huelgas y se crean los tribunales de Conciliación y Arbitraje para solucionar conflictos, es decir por primera vez se establece una norma de Derecho Procesal. Con la expedición de la Ley Orgánica del Trabajo en el año de 1936 se establecen atribuciones a la Dirección General de Trabajo como ente regulador en el país, con lo que se sustituye la Inspección General de Trabajo. La Dirección General de Trabajo en cuanto a la administración de justicia era quien designaba lo funcionarios y autoridades que ejercían jurisdicción de acuerdo al territorio se les fijaba las zonas de intervención y el trabajo en las diferentes localidades.

El 24 de abril de 1936 se expide una nueva Ley de Procedimiento para las acciones provenientes del Trabajo y a través de esta ley se concedía jurisdicción en cuanto a las controversias de trabajo a los Comisarios de Trabajo y si se encontraban ausentes a los comisarios nacionales de policía.

El Código de Trabajo se expide en el año de 1938, código que recopila todos los principios procesales para la correcta aplicación de la Administración de Justicia y en el que se señala que la Administración de Justicia la ejercerán las Comisarías de Trabajo, Corte Superior, Corte Suprema y Tribunales de

¹⁶ Constitución Política del Ecuador 1929.art.26

Conciliación y Arbitraje. Cada Comisario de trabajo administraba justicia dentro de la jurisdicción del respectivo cantón. La sustanciación del proceso era a través del trámite verbal sumario. Las sentencias podían apelarse ante la Corte Superior de Justicia, fallo que también era susceptible de recurso de tercera instancia.

La Constitución de 1945 establece otros principios, por citar en el Art. 95 refiere que "*Para la defensa de las comunidades indígenas y de los trabajadores que no dispusieren de medios económicos, se establecen procuradores pagados por el estado*".¹⁷ Se establece también que los conflictos de trabajo serán sometidos a las Comisiones de Conciliación y de Trabajo compuestas por un patrono y presididos por un funcionario de trabajo, así como que los conflictos individuales de trabajo sean resueltos con celeridad y de manera gratuita. En la Constitución de 1967 nace el principio indebido pro-operario que es un principio laboral enfocado en la norma más favorable al trabajador. Aquí ya se sienta un precedente directo de la tramitación de los juicios de manera oral al referirse la norma constitucional de ese entonces en el Art. 64 numeral 14: Que Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en forma oral que determine la ley. Así como establece un principio procesal de vital importancia para la oralidad en materia laboral dirigido a establecer un sistema que sea más ágil y eficaz. Adicionalmente se crean leyes encaminadas a establecer bonificaciones adicionales y sobresueldos que compensen las bajas remuneraciones.

En 1991 nuestro país sufre cambios debido a la reforma en la legislación laboral referente a materia salarial, año también en el que se debilita el sindicalismo y como consecuencia disminuyen los conflictos laborales.

¹⁷ Constitución Política del Ecuador de 1945.Art.95

Nuestra Constitución en 1998 en el Art. 194 establece que *"la sustanciación de los procesos que incluyen la presentación y la contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo a los principios de dispositivo, concentración e inmediación"*.¹⁸

El 05 de agosto del 2003 la Comisión de lo Social y Laboral presenta la Ley 2003-13 que fue publicada el 13 de agosto del mismo año cuyo objeto fue establecer el procedimiento oral en los juicios laborales en aras de velar por los derechos de las persona cuyos beneficios son celeridad en los procesos, sentencias en el tiempo adecuado y motivadas conforme a lo establecido en la Constitución y jueces protagonistas dentro del juicio.

El Código del Trabajo ha tenido seis codificaciones que de alguna manera dejan entrever que con frecuencia se han introducido reformas en nuestro Código Laboral. La primera promulgada en noviembre 1938. La segunda en noviembre de 1961; la tercera en julio de 1971, la cuarta en agosto de 1978; la quinta en septiembre de 1997 y la sexta en el suplemento del registro oficial N° 167 del 16 de diciembre de 2005.

Páez Andrés **(2009)** en su libro "El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de trabajo " refiere que dos han sido las principales reformas al Código Laboral, la primera en la ley 133 publicada en el suplemento del registro Oficial N° 817 del 21 de noviembre de 1991 y la segunda, las leyes que crean el procedimiento oral en materia laboral actualmente en vigencia y que son la N° 13 del 2003 y la N° 29 y 43 del 2004.

¹⁸ Constitución Política del Ecuador 1998.Art.194

Sin duda alguna las reformas que se introducen en el procedimiento oral en materia laboral en el Ecuador han contribuido a la realización de la justicia, la democracia, y a la tutela efectiva de los derechos del trabajador.

4.2.2. Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo fundada el 11 de abril de 1919 se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones personales, obligando a los estados miembros a respetar, fomentar y reconocer el derecho a la negociación colectiva, Organización que propende a eliminar toda forma de abuso, discriminación en el trabajo y a erradicar el trabajo infantil.

Se entiende por Derecho, *"El conjunto de normas jurídicas, creadas por el estado para regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está prevista de una sanción judicial"*¹⁹

Toda sociedad necesita un ordenamiento, reglas, principios, que tenga una base de valores que son propias de cada sociedad que es necesaria en toda colectividad.

Al hablar de derechos fundamentales como un conjunto de principios es también hablar de trabajo honesto como una base de justicia distributiva y de igualdad, que pretende el Estado actual en cuanto a la igualdad en derechos, deberes y beneficios que se encaminen en el bien común y garanticen a los más desprotegidos la igualdad ante la ley, en las mismas oportunidades de ejercer sus potencialidades en todo los ámbitos y con ello desplegar su libertad.

¹⁹ Flores Gomes González, Fernando y Carvajal Moreno, Gustavo, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Editorial Porrúa, Vigésima quinta Edición. México 1986, p.50

Rawls (1971, pag. 8) señala *“Un Estado será justo cuando los ciudadanos estén preparados para asentir un sinnúmero de principios que les permitan conceder derechos y deberes inherentes a cada persona y determinar cuál es la asignación adecuada de los beneficios y las cargas de la cooperación social”*.²⁰

Es decir, toda persona tiene derecho a que se le respete, a ejercer su libertad sin interferencias y sin interferir en otros, derechos que nacen de la propia naturaleza de un individuo y de ser tratado con justicia en igualdad de condiciones u con equidad.

La igualdad en el siglo XVIII era un derecho limitado y sometido a restricciones, ya en el siglo XX, el estado social establece la igualdad desde una visión más amplia del ratio igual a los desiguales como base de los otros derechos y como fundamento de la acción del Estado.

El Estado protege a la clase trabajadora a fin de que el empleador cumpla con todas sus obligaciones y a tal efecto se crean normas para regular de una manera más justa y equitativa las relaciones de trabajo.

COUTURE (1948) señala que lo que busca el derecho laboral es evitar durante el desarrollo de las relaciones de trabajo y la tramitación de juicios la desigualdad a fin de evitar situaciones injustas en el trabajador, ante esto la Constitución de la República y el Código del Trabajo han instituido principios generales a los que debe sujetarse tanto el empleador como el trabajador, entre ellos el principio de irrenunciabilidad de derechos prescrito , principio bajo el cual el trabajador está impedido de despojarse de las garantías

²⁰ Jhon Rawls: La Teoría de la Justicia, Editorial Cambridge, MA 1971, Edición Print book

derechos que le asigna la Legislación Laboral , aunque aparentemente sea en su beneficio y si renuncia tendrá como efecto vicios de nulidad absoluta.

Es obligación de los funcionarios administrativos y judiciales en caso de no entender el sentido de una norma aplicar la más favorable al trabajador, así el Juez también escogerá la que sea más beneficiosa a éste.

Este principio exige como estimación necesaria la existencia de una pluralidad de posibles interpretaciones de la norma si el sentido es unívoco y terminante no hay lugar para invocarlo a favor del trabajador, este principio de ninguna manera puede contrariar al legislador si la misma se encuentra señalada en el texto de la ley.

Trujillo César (1973) citado por Vásquez al respecto manifiesta: *“Que la norma legal es más amplia y complementaria, puesto que en caso de duda acerca del alcance de la norma, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido que más favorezca al trabajador. Al comprender que el trabajador es la parte más vulnerable los principios de concentración, celeridad e inmediación, apuntan a resarcir desigualdades que nacen de esta relación jurídica”*.²¹

El principio de jurisdicción privativa se encuentra regulado en el Art. 568 del Código del Trabajo que dice: *“ Jurisdicción y Competencia de los Jueces del Trabajo.- Los Jueces de Trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales*

²¹ Trujillo,César: Derecho del Trabajo,1973.Pág.58

provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad".²²

Siendo el Derecho Laboral general y los conflictos laborales un área autónoma dentro del derecho de la jurisdicción ordinaria, los litigios de trabajo se sustentan fuera del derecho común, son los Jueces de Trabajo los únicos llamados a conocer sobre esta materia, es de jurisdicción privativa.

Otro principio del derecho laboral es el de Equidad que tiene que ver con igualdad e implica la relación armónica entre una cosa y aquello que le es propio, al respecto Windscheid refiere: *"La equidad es la conciencia de la verdad moral, el difícil discernimiento de lo justo y de lo injusto, el derecho adaptado a las relaciones del hecho".²³* Visto desde este punto los conflictos laborales deben enmarcarse en los lineamientos de equidad como herramienta dentro de la Administración de Justicia.

Andrés Páez Benalcázar sustentándose en la línea de COUTURE explica: Que en el procedimiento laboral es imprescindible aplicar el principio de valoración de la prueba por parte del Juez quien al emitir su fallo debe actuar bajo el principio de equidad y según su libre discrecionalidad.

Según Escriche citado por Humberto Bello Lozano en su obra procedimiento Ordinario, *"la palabra Equidad tiene dos acepciones en jurisprudencia, pues ora significa la moderación del rigor de las leyes, atendiendo más a la intención del legislador que a la letra de ellas, ora se toma por aquel punto de rectitud del*

²² Código del Trabajo: Corporación de Estudios y Publicaciones: Versión de Bolsillo. Actualizado a abril de 2015. Art. 568

²³ Windscheid, Bernhard. *La dogmática jurídica*. Editorial Losada. 1946. Pag. 80

*Juez, que a falta de la ley escrita o consuetudinaria, consulta en sus decisiones las máximas del buen sentido y de la razón, o sea, de ley natural."*²⁴

Equidad significa igualdad, incluso considerada como la legítima concreción del derecho o como el suplemento de la ley, debiendo recurrirse a ella en caso de duda para suplir o para interpretar la ley.

4.2.3. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.

Pla (1978) manifiesta que *"La noción de irrenunciabilidad puede manifestarse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas conocidas por el derecho laboral en sentido propio"*.²⁵

Principio que se encuentra establecido en el Art. 4 del Código del Trabajo en el que claramente manifiesta que los derechos del trabajador son irrenunciables y que será nula toda estipulación en contrario.

Este principio en el Derecho Laboral restringe la autonomía de la voluntad para algunos casos determinados que tienen que ver con los contratos individuales de trabajo, autonomía que no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

El Estado protege al trabajador dependiente, los y las normas de Derecho del Trabajo protegen al trabajador. La norma consagra el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Al hablar de limitación del ejercicio de la autonomía de la voluntad establecida por las normas laborales es relativa, pues en algunos casos las partes pueden

²⁴ BELLO LOZANO, Humberto. Procedimiento Ordinario. Editorial Móvil Libros. Caracas. 1989

²⁵ Plá Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones Depalma, 1978. Pág. 67

convenir mejores condiciones que las que se encuentran señaladas en la ley, el convenio colectivo aplicable. La nulidad o invalidez solo comprenderá las cláusulas del contrato que establezcan condiciones desfavorables para el trabajador.

Amplio es el alcance de la irrenunciabilidad de derechos y tiene que ver con la inseguridad de negociación que existe entre las partes del contrato, inseguridad que se da en el momento de la celebración de un contrato, pues nunca se pacta en condiciones de igualdad ya que el empleador tiene más poder de negociar que el trabajador quien desea conservare su empleo, ante esta situación el Legislador previene y no restringe la aplicación de irrenunciabilidad al contrato así como al ejercicio resultante de su extinción como al momento de que sea indemnizado por un despido intempestivo, pues se pone de manifiesto la desigualdad en la negociación en virtud de la posición de inferioridad del trabajador quien le apremia cobrar su indemnización por la pérdida del empleo, alcance que ha motivado el debate entre la doctrina y la jurisprudencia.

Una postura interpretativa pidió que los derechos que tiene su origen en la negociación privada que ha rebasado los mínimos legales y de la convención colectiva, eran renunciables, por lo que aceptó que a futuro se valide una convención que reduzca el sueldo o amplíe la jornada de trabajo, siempre que ésta no violente las normas legales o convencionales . Vásquez Vialard, Antonio en "Ley de contrato de trabajo. Comentada y concordada" Santa Fé Rubinzal Culzoni, 2005, Tomo I, p. 201) No hay disparidad en que los derechos que son adquiridos por el trabajador sean irrenunciables, pero con esta tesis restrictiva se admitía la posibilidad de reducir derechos en el futuro cuando no

estaba afectado el mínimo inderogable establecido por la ley o el convenio colectivo de trabajo.

Otra tesis intermedia tenía en cuenta la posición del trabajador dependiente en el contrato de trabajo, que cuando convenía condiciones de trabajo que afectara sus derechos, se debía presumir que este acuerdo había sido impuesto y que esta libertad estaba viciada de coacción por la tácita amenaza del despido como un medio alternativo a la falta de aceptación de la modificación ofensiva, posición que admitía prueba en contrario por el empleador. Goldín Albán.

Álvarez Eduardo Dr. (1988) distingue entre los derechos que brotaban de las normas imperativas los que son irrenunciables y a su vez no pueden ser objeto de negociación alguna, y los mejores derechos que surgen del contrato de trabajo, derechos que son irrenunciables pero que pueden ser objeto de negociación y cambiar su contenido siempre que el trabajador a cambio reciba una prestación compensatoria similar al derecho que se da a cambio en la negociación.

La modificación del texto del artículo 12 de la LCT amplía el ámbito literal de irrenunciabilidad al despojar de validez a cualquier convención de partes que anule o aminore derechos establecidos por los contratos individuales de trabajo, texto que ha desencadenado en una incertidumbre para el empleador y en la doctrina, pues se ha criticado la mayor dureza que proyecta la norma sobre el desarrollo de la relación laboral.

No obstante, se debe tomar en cuenta que la posición del trabajador en la relación jurídica laboral es complicada, ya que tiene derechos y obligaciones y

ante una modificación contractual convenida entre las dos partes se deberá acordar que contraprestación ha recibido el trabajador si ha adquirido nuevas obligaciones o se le ha disminuido algún derecho, y si esa contraprestación es semejante a la mayor obligación asumida o a la rebaja que padece el trabajador en algún aspecto determinado.

Pese a esto la irrenunciabilidad en su totalidad no es absoluta, pues permite la validez de acuerdos conciliatorios en las transacciones cuando hay obligaciones que parecen dudosas o no hay la certeza de la existencia del derecho que se desea hacer prevalecer o valer y es ahí donde es imprescindible la intervención de la Autoridad Judicial o Administrativa que declare la validez de la existencia de un derecho.

El criterio del Legislador ha sido claro al buscar la igualdad en la situación del trabajador frente al empleador, al establecer este tipo de normas que lo que buscan es la protección de quien por su situación económica y social se encuentra en desventaja con relación a su empleador, puede ser susceptible de coerción y obligado a renunciar al ejercicio de un derecho muchas veces supuesto y discutible, frente a una propuesta que repare con un valor numérico inferior; y en otras condiciones que dejan sin efecto la renuncia .

4.2.4. El Sistema Procesal en la Administración de Justicia: Inquisitivo y Dispositivo.

Ferrajoli (2006) expone: *"Los principios constitucional limitan el abanico de las posibles opciones interpretativas, obligando a los jueces a asociar a las leyes únicamente los significativos normativos compatibles con aquello"*²⁶

²⁶ FERRAJOLI, Luigi, Derecho y razón. Teoría del garantismo penal, 9a. ed. Trad. de Perfecto Andrés Ibañez et al., Madrid. Trotta, 2009

La oralidad no puede concebirse como una simple regla o trámite que podría ser cambiado, puesto que es un principio mandatorio que debe cumplirse, cuya finalidad constitucional es que los procesos en todas las materias sean sustanciados oralmente.

La Administración de Justicia en un Estado Social de Derechos como el nuestro constituye un servicio público de carácter relevante, de tal modo que esta administración desde la entrada mediante la apertura de una sentencia que le ponga fin a la controversia, debe estar dirigida a satisfacer también los intereses de la sociedad.

A lo largo del tiempo los sistemas procesales han ido transformándose y adaptándose a fin de lograr una mejor y eficiente administración de justicia.

Ya sea en materia laboral o penal el procedimiento oral en nuestra legislación ecuatoriana tiene como finalidad el asignar al Estado de mayor celeridad, transparencia y garantizar una eficaz, pronta y oportuna justicia a los ciudadanos a través de los jueces cuyas decisiones al momento de emitir su sentencia sean claras as e independientes.

Es importante tener en cuenta que de donde nace el impulso procesal es sobresaliente para el desarrollo de los procesos en todas las materias y en el procedimiento laboral, es el Juez el protagonista de todas y cada una de las etapas procesales para lograr que tenga un conocimiento amplio y claro al momento de emitir su decisión.

Sistema Inquisitivo:

Sistema que se origina en la doctrina procesal penal. En materia Civil este sistema inquisitivo le otorga al Juez amplias facultades para originar y desarrollar el proceso con las únicas limitaciones que le impone la ley. El fin del Juez es llegar a la verdad de los hechos evitando que el proceso se detenga por cualquier causa.

El proceso inquisitivo cambia el dominio de la actividad procesal al magistrado quien no solo dirige e impulsa el proceso, sino que fomenta y propulsa el proceso y realiza todos los actos de investigación que propendan a la aceptación del material de conocimiento. Enunciado de esta manera el tipo inquisitivo solo se da en la etapa instructiva del proceso penal, cuya naturaleza jurisdiccional es opinable.

En cuanto al concepto de proceso inquisitivo y dispositivo, las corrientes ideológico-políticas asocian el tipo procesal dispositivo con los sistemas liberales individualistas, y el proceso inquisitivo con las formas autoritarias de gobierno.

La enciclopedia Jurídica OMEBA (1957), lo define de la siguiente manera: *"En este sistema el Juez o inquisidor actúa solo. Basta una queja, una denuncia, una sospecha para que inicie el proceso de oficio y lo continúe, buscando pruebas y testigos, practicando todas las diligencias procesales y conservando secreto los resultados. El sospechoso es detenido por causas que ignora hasta el final del procedimiento".*²⁷ Vale decir que no hay ni acusador ni

²⁷ Enciclopedia Jurídica Omeba, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomos I, II, III, IV, VI, VII, XI, XXIII, XXIV, XV, Buenos Aires, Argentina, 1957

acusado, sino un inquisidor y un detenido que ignora hasta último momento la causa de su detención.

En el Sistema hay una conducción plena del proceso por parte del Juez, quien inclusive puede contribuir con material probatorio de tal manera que su función no se ve únicamente encaminada a fallar y puede igualar a las partes en un plano material o práctico, es decir la actuación de oficio que tiene el Juez para dar curso al proceso, quien no debe tener por ciertos los hechos admitidos

Sistema Dispositivo:

Este principio se refiere a la necesidad de la actividad de las partes para dar curso al proceso. En este sistema las partes son las protagonistas en el proceso, el Juez no puede, de oficio iniciar el juicio ya que su actuación se ve limitada a la voluntad de las personas, voluntad que se hace efectiva a través de la demanda. Existe un dominio exclusivo de las partes, quienes fijan el objeto litigioso y aportan al material probatorio. Este proceso como ya se ha dicho se inicia solo a petición de parte y el impulsar el juicio corresponde a ellas, y al Juez le compete exclusivamente el juzgar por lo que debe tener por ciertos los hechos admitidos por las partes procesales.

"La doctrina alemana de principios del siglo XX precisó una distinción que mantiene plena vigencia hasta el día de hoy: separó el principio dispositivo material y el principio dispositivo procesal. Como explica Liebman, bajo el estímulo de las reformas legislativas y una mirada más analítica a los ordenamientos procesales, hizo entrada la tendencia a distinguir, por un lado, el derecho exclusivo de las partes de proponer el proceso y de pedir la tutela

jurisdiccional por los propios interesados, de otra regla de la iniciativa de las partes en la instrucción de la causa".²⁸

En el principio dispositivo corresponde a las partes empezar el juicio formulando la demanda y facilitar los elementos para su decisión, por lo que el Juez deberá atenerse únicamente a la actividad de éstas, no permitiéndole tomar la iniciativa para encaminar a iniciar el proceso ni a establecer la verdad y saber de qué lado están, ni afirmar los hechos.

En material civil predomina el principio dispositivo, si bien no se debe dar al juez facultades tan amplias que elimine su imparcialidad en el proceso, sí se le atribuyen los poderes necesarios para que la iniciativa de las partes no distorsione su criterio ni el fin de la ley, esencialmente en materia de pruebas, a fin de hacer efectiva la lealtad procesal, la buena fe, la celeridad procesal, poniendo un freno a las pretensiones dilatorias o dolosas entre los litigantes y aplicando el principio de igualdad de las partes.

A manera de conclusión estos sistemas no se aplican de manera radical ni por separado o es el sistema inquisitivo o el sistema impositivo, es decir un procedimiento mixto, si bien nuestra Constitución reconoce el sistema dispositivo, no se opone al procedimiento oral, antes bien su tendencia es que se aplique en todas las materias, es decir lo que se pretende es que el Juez no deje que todo dependa del impulso de las partes en los procesos, sino que él sea el protagonista del desarrollo de todo el proceso.

²⁸ Cfr., LIEBMAN, Tulio Enrico, Fundamento del principio dispositivo, en Rivista Di Diritto Processuale, 4 (1960), pp. 551-552

4.2.5. Garantías del Debido Proceso.

Para Devis Echandía, citado por Sagástegui Urteaga el concepto del debido proceso puede estar integrado por las siguientes condiciones: 1) Dotar al juez para que procure hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso, protegiendo al débil que siempre es el más pobre, 2) inmediación del Juez sobre el material probatorio y sobre los sujetos del proceso, 3) aceleración del proceso, en cuanto sea posible dentro del sistema parcial de la escritura, 4) carácter dispositivo del proceso en cuanto a su iniciación y a la libertad para concluirlo por transacción o desistimiento, si las partes son incapaces mediante licencia previa, 5) carácter inquisitivo en materia de pruebas, 6) valoración de las pruebas de acuerdo con las reglas de la sana crítica y mediante una adecuada motivación, 7) una combinación del impulso del juez de oficio y del secretario, una vez iniciado el proceso con la perención por incumplimiento de la carga de las partes de promover su trámite si aquello no cumplen oficiosamente, 8) responsabilidad civil de los jueces, partes y apoderados por sus acciones en el proceso, 9) amplias facultades al Juez para prevenir y sancionar el fraude procesal con el proceso y en el proceso y todo acto de deslealtad o mala fe de las partes, los apoderados y los terceros , 10) simplificación de los procesos especiales innecesarios, 11) el principio de las dos instancias como regla general, y 12) gratuidad de la justicia".²⁹

Considerado de esta manera el debido proceso es el derecho a un proceso judicial que no sea retrasado, postergado, que no sufra alteraciones o

²⁹ Cfr. SAGÁSTEGUI URTEAGA, Pedro. Exégesis y sistemática del código procesal civil. Volumen I . Editora Jurídica Grisley Lima 2003, pp.08-09

deformaciones durante el camino procesal y que no desvíe su finalidad que es la justicia.

El Juez en todo proceso en la cual intervienen las partes debe permitir que estas, cuenten con la preparación adecuada de su defensa de forma oportuna para una solución inmediata del litigio.

4.2.6. Principios del Proceso Oral.

4.2.6.1. Concentración.

Couture (1978) señala que el "*Principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso*".³⁰ Este principio tiende a simplificar las actuaciones procesales, a su vez garantiza la rapidez en la sustanciación de los procesos, impide las dilataciones innecesarias, incidencias injustificadas, y pérdida de tiempo.

Este juicio debe darse con celeridad y obtenerse una pronta resolución, la oralidad contribuye a que se haga efectivo este objetivo permitiendo que todas las actuaciones judiciales se realicen de manera ininterrumpida en un solo acto, optimizando estas actuaciones y acelerando los procesos a fin de que la decisión no solo sea el resultado de las actuaciones probatorias, sino que el proceso sea ágil, oportuno y eficiente.

Díaz (pág.05) asegura: "*...La concentración, como principio procesal derivado de la exigencia de la oralidad, repercute en la eficiencia del proceso como exigencia de continuidad, como garantía de constancia y persistencia en el desarrollo de las audiencias en las cuales se ventilan las alegaciones de las partes y las pruebas que verifiquen los hechos que sustentan las pretensiones y resistencias esgrimidas...*"³¹ Es decir no debe haber interrupciones ni dilataciones en los procesos a fin de que se den con agilidad los procesos.

³⁰ COUTURE: Principios del Derecho Procesal 1978.Pag.156

³¹ Díaz Aroco, Teófila. Derecho Colectivo de Trabajo. 2000. Pag.5

Este principio pretende reunir toda la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos y a evitar la dispersión, lo que guarda relación con la celeridad en los procesos, consagrado en el procedimiento oral, debido a que el mismo se desarrolla a través de audiencias, en donde se evacua la gran mayoría de actos procesales en una sola diligencia (conciliación, contestación a la demanda, formulación de pruebas).

4.2.6.2. Inmediación.

Vélez Maricon de considera que *"este principio trata de llevar al Juez los elementos de convicción sin alteraciones, para que pueda entender adecuadamente lo sucedido, las partes se comunican directamente entre sí y con el Juez, y éste se comunica con los que actúan en el proceso."*³² Es decir existe la vinculación directa entre las partes y el Juez, quien recepta de manera personal la prueba, lo que facilita su resolución.

En una audiencia de juzgamiento el Juez puede formar su propio criterio de la realidad del proceso por el vínculo directo entre las partes procesales, lo que le permitirá discernir la conducta de cada uno de ellos, esto lo llevará a emitir su fallo resolutivo sin interferencia de comentarios de terceros y evidenciará el resultado de la prueba que está puesta en su conocimiento y en la mayoría de las infracciones que no son reservadas sino puestas al público.

Claus, (2008, pág.92) con respecto a la inmediación refiere: *"Siendo la inmediación un principio que sustenta su éxito en la percepción de los sentidos del juzgador, su limitación se ve evidenciada precisamente en la limitación o falta de alguno de ellos; no es posible que el Juez tenga una lesión permanente del oído, tenga problemas mentales u otros que restrinja su apreciación, ya que*

³² Vélez Mariconde Alfredo- Derecho Procesal Penal actualizado por J. Cafferata Nores y M. Ayán E. Córdoba.

lo resultados serían el reflejo de estas limitaciones; sin embargo para algunos tratadistas la ceguera no es impedimento de su labor y no rompe el principio de inmediación..."³³

El Juez tendrá una participación activa en la prueba que es pedida por las partes y realizadas en su presencia, dando facilidad a la resolución que emitirá el juzgador.

Falcón refiere: *"Que el Juez tiene una actuación fundamental y garantiza el cumplimiento de la prueba, pues fija los hechos, establece los medios probatorios, toma la audiencia de posiciones, igualmente se traslada a las actuaciones de prueba fuera del juzgado, a fin de que el principio de inmediación se presente de la manera más pura".*³⁴

La inmediación es primordial en el proceso laboral, puesto que proporciona un alto criterio al juzgador para valorar lo que reposa en el proceso, una vez que se escucha a las partes, que se evacúa la prueba, se escuchan los alegatos, nadie mejor que el Juez para resolver la controversia y que está al tanto de las pretensiones de los litigantes y de los medios de prueba con los que justifican sus pretensiones. Las ventajas de la inmediación son evidentes, pues determina la cercanía física del juzgador en las actuaciones procesales con la finalidad de establecer de manera fidedigna todo el conocimiento que se desprende de él, lo que permite el mejor desarrollo del proceso ya que conoce de manera directa las actuaciones de quienes están involucrados en el . No existe instrumento tan poderoso para encontrar la verdad en el proceso.

³³ CLAUS 2008 Pág. 92

³⁴ Falcón Enrique: Tratado de la prueba, T. II, Editorial Astea, Buenos Aires, 2003, Pag.632-633

4.2.6.3. Publicidad.

Rivera (2009), explica que la publicidad en el sentido procesal es "hacer público (acceso y lugar) los actos del proceso. La publicidad en el proceso otorga la posibilidad a las partes y terceros a que puedan tener acceso al desarrollo del litigio, otorgando con su presencia una suerte de control hacia la responsabilidad profesional de jueces. En esta acepción la publicidad del proceso puede existir o bien respecto de las partes o en relación con terceros.

Respecto a las partes, consiste en que los actos a través de los cuales se desenvuelve la relación procesal, deben necesariamente ser visibles para todos los sujetos de ella...pero también se extiende su significado al derecho que tienen las partes a conocer y hacer observaciones a aquellas pruebas que el Juez considere necesario evacuar bajo la figura de "*complemento de pruebas*" o "*autos para mejor proveer...*"³⁵

La publicidad se contrapone de forma directa al secreto procesal, puesto que el mismo refiere que todos los procesos deben estar al alcance del público en general sin restricción alguna. Es un principio primordial de la administración de justicia puesto que de una u otra manera garantiza el control interno y externo de la actividad judicial y en este caso es la comunidad en general quien controla las actuaciones de los operadores de justicia.

Principio que guarda armonía con la oralidad, ya que el proceso al desarrollarse a través de audiencias, permite que el público tenga acceso a las

³⁵ Rivera M., R (2009). Las pruebas en el Derecho Venezolano, Civil, Penal, Oral, Agrario, Barquisimeto, Venezuela: Librería J. Rincón C.A.

mismas, lo que facilita la comprensión de los actos procesales como el objeto del litigio.

4.2.6.4. Contradicción.

Principio que tiene relación con el principio de igualdad puesto que busca que bajo la dirección del juzgador y de acuerdo con lo establecido en la ley, las dos partes tengan la misma posibilidad de ser escuchadas por el juzgador y que sea admitida la contestación a lo afirmado por la otra, es decir el derecho a la legítima defensa.

Principio que se aplica en el procedimiento oral ya que "permiten alegaciones mutuas, cargos y descargos explicaciones y justificaciones". La contradicción implica la defensa de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, garantiza a las partes poder debatir en la audiencia y rebatir la prueba que lesiona su teoría en el caso, cotejando cada una de las actuaciones, principio en el cual el Juez puede sacar sus propias deducciones, pues el debate en su gran mayoría refleja la intención de los litigantes y es a través de la contradicción donde de manera clara se obtiene información de calidad.

Este principio rige plenamente durante el juicio oral y *"...garantiza que la producción de las pruebas se hará bajo el control de todos los sujetos procesales, con la finalidad de que ellos tengan la facultad de intervenir en dicha producción, formulando, formulando preguntas, observaciones, objeciones, aclaraciones y evaluaciones, tanto sobre la prueba propia como respecto de la de los otros"*.³⁶ El control permitido por el principio contradictorio se extiende, asimismo, a las argumentaciones de las partes, debiendo

³⁶ CHAÚAN SARRÁS, Sabas. Manual del Nuevo Procedimiento Penal. Ed. Lexis, Nexis, P. 301

garantizarse que ellas puedan, en todo momento escuchar de viva voz los argumentos de la contraria para apoyarlos o rebatirlos.

4.2.6.5. Celeridad.

Bermúdez al hablar de la ejecución del derecho dice: *"Que la declaración del derecho y su ejecución deben realizarse con prontitud, porque en ellas descansa la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas. La demora, afecta a los intereses humanos en juego, constituye uno de los caracteres más importantes del derecho laboral, pues el juzgador debe buscar la rapidez, observando los términos prefijados en la ley y ordenando adecuadamente el juicio".*³⁷

En materia laboral se pone en juego los derechos de los trabajadores, por lo que se propende a una administración de justicia más rápida, siendo importante que los jueces dirijan adecuadamente los procesos, es por esta razón la simplificación de las formas procesales que evitan formalismos que no conllevan a resultados útiles, y se brinda facilidades en los trámites y en la defensa ocurrente.

Al respecto Cueva Carrión considera que *"se materializa en la sustanciación del proceso sin demoras, la ley suprime trámites inoficiosos, no sustanciales, permite que se acorte los plazos, sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley lo dispone expresamente, economiza el proceso, pues elimina trámites innecesarios; es contrario al formalismo y al proceso escrito".*³⁸

³⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel: Derecho Procesal del trabajo, Pág. 72-73

³⁸ Cueva Carrión, Luis: El juicio Oral laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Pág. 64

Principio que consagra el derecho de las personas al acceso de una justicia oportuna, diligente, rápida, evitando la prórroga y demora en los procesos propios del sistema escrito, no con ello se atropellará procedimientos ya que se debe tener en cuenta el debido proceso y el derecho de las partes a fin de garantizar una justicia oportuna y eficaz.

Principio que va de la mano con el de concentración, busca que los procesos judiciales se evacúen en el menor tiempo posible, lo que permite eficiencia de la norma sustantiva ya que la misma es aplicada y cumplida de manera efectiva, lo cual es ventajoso para los litigantes quienes no deben estar sujetos a litigios extremadamente largos.

La inobservancia de este principio provocaría una dilatación del proceso laboral, que conllevaría a un desgaste económico y de tiempo, especialmente de parte del trabajador, contrariando la norma Constitucional.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. El Sistema Oral en la Constitución.

El trabajo es un derecho y un deber social como lo manifiesta Constitución en el Art. 33 que textualmente dice: *"El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de la 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 una trabajo saludable y libremente escogido o aceptado"*.³⁹

³⁹ Constitución de la República del Ecuador 2008. Publicada en el registro Oficial N° 449 20 de octubre de 2008.Art.33

El Ecuador es un estado constitucional de derechos, nuestra Constitución garantiza el acceso gratuito a la justicia a todas las personas, principio que se encuentra en el Art. 75 de la Constitución que dice: *"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";*⁴⁰ en el Art. 76 numeral 7, literal h consagra el debido proceso como un derecho fundamental de las personas, integrado por una serie de garantías , entre ellas el derecho a la defensa, la misma que faculta a las partes procesales a: *"Presentar de forma verbal o escrita las razones o argumentos de los que se crea asistida y replicar los argumentos de las otras partes; presentar pruebas y contradecir las que se presenten en su contra"*⁴¹

El Art. 168 de la Constitución refiere: *"La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: ... numeral 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"*⁴²

Los derechos de los ciudadanos son completamente justiciables en virtud de que todas las personas tienen acceso a la justicia, bajo el principio de celeridad procesal, determinado en el Art. 169 de la Constitución de la

⁴⁰ Constitución de la República del Ecuador 2008. Publicada en el registro Oficial N° 449 20 de octubre de 2008.Art75

⁴¹ Constitución de la República del Ecuador 2008. Publicada en el registro Oficial N° 449 20 de octubre de 2008.Art.76

⁴² Constitución de la República del Ecuador 2008.Pág. 97 Art. 169

República que establece: *"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"*⁴³

Administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución del bien común y la paz social. Por lo tanto el acceso a la justicia es gratuito, lo que quiere decir que los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar sujetos al pago de dinero alguno, situación que no impide la cancelación de costas en los casos que la ley lo contempla, es decir la gratuidad no debe ser absoluta sin excepcional.

De esto se desprende que constitucionalmente toda persona tiene el derecho de hacer valer sus intereses a través de la tutela judicial sujeta a los principios de inmediación, celeridad, es decir lo que se busca es facilitar al trabajador que en este caso es el más vulnerable, el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución y reparación de sus derechos laborales, sustentada en la falta de recursos económicos para esta parte procesal y en la prioridad de sus beneficios laborales.

La Constitución establece entonces la oralidad como un principio de todo el sistema procesal para actuar diligencias mediante la exposición ágil y directa de las razones de los sujetos procesales; puesto que de este modo conforme lo prescrito en el artículo 169, el sistema procesal se constituye en un verdadero sistema y medio para la administración de justicia ; para la protección de los

⁴³ Constitución de la República del Ecuador 2008. Pág. 97 Art. 169

derechos y garantías de los litigantes, a quienes no se les sacrificará la justicia por simples formalidades .

4.3.2. Análisis Jurídico del Proceso Oral en el Código del Trabajo.

Julio César Trujillo considera que: *"La protección y la tutela que otorga el Estado a los trabajadores es requerida por la justicia distributiva que manda a dar a cada uno lo que necesita y en relación con su aporte a la realización del bien común; y, estos que más necesitan de su patrocinio contribuyen tanto o más que el capital en la consecución del bien común".*⁴⁴

Esto tiene que ver con lo que es justo y correcto con respecto a que el Estado, *a través de la justicia distributiva otorga total protección a los trabajadores y de esta manera busca el bienestar colectivo de todos ya que si no hay una correcta administración de justicia por parte del estado no se podría dar una buena administración y resolución de los respectivos problemas existentes.*

El Art. 1 del Código del Trabajo refiere: *"Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren"*⁴⁵

Para una adecuada protección de los derechos de los trabajadores, el mencionado artículo estipula que el Código del Trabajo regula específicamente los problemas existentes entre los empleadores y trabajadores, regulando de

⁴⁴ Trujillo, Julio César: Derecho del Trabajo, 1986. Pág.45

⁴⁵ Código del Trabajo: Corporación de estudios y publicaciones: Actualizado a abril de 2015.Art.1

manera clara todos los derechos y las obligaciones inherentes a las partes involucradas en la relación laboral.

El Art. 7 del Código del Trabajo que textualmente dice: *"Aplicación Favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores"* ⁴⁶

Montenegro Baca, citado por Bermúdez Cisneros manifiesta: *"La justicia del trabajo no se basa en la fórmula justiniana de dar a cada uno lo que le pertenece, sino dar a cada uno según sus necesidades; de ahí que en la conciliación laboral se tiene que tomar en cuenta fundamentalmente la satisfacción de las necesidades del trabajador"*⁴⁷

En discusiones y litigios laborales, las partes suelen conciliar sus diferencias, se debe tener claridad sobre los afectos jurídicos de una conciliación laboral, se considera prioritaria la total satisfacción de las necesidades del trabajador, es decir, dar a cada uno según sus necesidades.

El Código del Trabajo tiene carácter social, su pretensión es proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, quien puede sentirse seducido a aceptar ciertas condiciones, por lo que no puede renunciar a sus derechos, conforme lo establecido en el numeral 2, Art. 326 de la Constitución de la República y el Art. 4 del Código del Trabajo, que dice: *"Irrenunciabilidad de*

⁴⁶ Código del Trabajo: Corporación de Estudios y Publicaciones : Versión de Bolsillo .Actualizado a abril de 2015.Art.7

⁴⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo 2004.Pag.160

derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario".⁴⁸

Los trabajadores pueden exigir el respeto a sus derechos a través de los organismos de justicia que en este caso son los Juzgados de trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte Nacional de Justicia y las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador.

De esta manera los jueces de trabajo ejercen jurisdicción y competencia en cuanto a lo concerniente al conocimiento y resolución de los conflictos individuales que provienen de las relaciones de trabajo.

Es importante entender que ante un conflicto individual de trabajo debe existir la relación laboral dentro del marco jurídico laboral que al respecto en el Art. 8 prescribe: *"Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona natural se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales. Bajo su dependencia, por una remuneración fijada en el mismo convenio, la ley, el contrato colectivo de trabajo o la costumbre. La dependencia de que se trata es la dependencia jurídica, en virtud de la cual el empleador fija el lugar, horario, régimen de descansos, vacaciones, disciplinario u otras condiciones que según este Código depende de su sola voluntad y siempre que no afecte a la solvencia técnica y prestigio profesional del trabajador ni a la calidad del trabajo que debe realizar y con independencia de su capacidad económica"* ⁴⁹

En el plano laboral específicamente el Art. 33 de nuestra Constitución dice: *" EL trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de*

⁴⁸ Código del Trabajo: actualizado a abril del 2015.Art.4

⁴⁹ Código del Trabajo Corporación de Estudios y Publicaciones. Actualizado a abril de 2015.Art.8

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".⁵⁰

El Código del Trabajo en su Art. 573 manifiesta que: *"Las controversias a que diere lugar un contrato o a una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe".⁵¹* EL trámite que al que se hace referencia es el procedimiento oral, constante en el Art. 575 y siguientes del referido Cuerpo de Ley, procedimiento que no puede contrariar lo estipulado en la Constitución de la República en el Art.169.

Debe también recordarse que se consagra el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

En el principio dispositivo, se prevé la determinación de las pretensiones; las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; hay disponibilidad privada del proceso.

EL principio de inmediación no es la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar, es decir que el Órgano Judicial que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba.

⁵⁰ Constitución de la República del Ecuador 2008. Publicada en el registro Oficial N° 449 20 de octubre de 2008.Art.33

⁵¹ Código del Trabajo: Corporación de Estudios y Publicaciones: Actualizado a Abril 2015.Art.573

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en unidad de acto.

El principio de celeridad es el resultado de instituir el proceso oral, el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa y aquí es donde haré énfasis puesto que a fin de dar celeridad en los procesos debería haber la audiencia única en la que se resolvería la controversia.

Este proceso oral laboral en parte cumple con los principios enunciados en la Constitución de la República, sin embargo en los Arts. 576 y 581 se contemplan dos audiencias que finalmente pueden conducir a un mismo fin y bien podrían unificarse y ser una única audiencia, con lo que se ganaría tiempo y se restituiría con mayor agilidad las controversias laborales, ya que de una audiencia a otra transcurren a veces tres meses y esto vulnera los derechos del trabajador.

El Art. 576 del Código del Trabajo refiere: "*Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el Juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar...*"⁵²

Según lo estipula este artículo, presentada la demanda se convocara a las partes a la audiencia preliminar, el objetivo de esta es escuchar a las partes, en relación con los hechos y sus pretensiones e intentar solucionar el conflicto mediante la conciliación ya sea en forma total o parcial, y de no ser el caso se continua con el proceso.

⁵² Código del Trabajo : Actualizado a abril de 2015.Art.576

La audiencia definitiva pública se regula por el Art. 581 del Código del Trabajo que dice: *"La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones..."*⁵³

Esta audiencia podrá realizarse con calidad de única y no se perderá tiempo, esto con la finalidad de hacer algo que se lo puede hacer por escrito y llegar a conciliar que en cualquier momento del juicio se lo puede hacer.

4.3.3. Los Principios en los Instrumentos Internacionales.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Art. 10 refiere: *" Toda persona tiene derecho en condiciones de la misma igualdad a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para examen de cualquier acusación contra ella".*⁵⁴

En este proceso el Juez debe escuchar a las partes en iguales condiciones para así garantizar el efectivo cumplimiento del debido proceso, los derechos y obligaciones y por ende aplicar la justicia de forma equitativa.

El Art. 8 del Pacto San José Convención Americana sobre Derechos Humanos dice: *"Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un Juez o tribunal competente independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus*

⁵³ Código del Trabajo: Actualizado a abril de 2015.Art.581

⁵⁴ La Declaración Universal de los Derechos Humanos:1948.Art.10

derechos u obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".⁵⁵

Este artículo es aplicable a todos los procesos y su principal objetivo es que la autoridad competente escuche a las partes que intervienen en el litigio de forma independiente e imparcial para que de esta manera se determinen sus derechos u obligaciones.

4.3.4. De las Audiencias en el Procedimiento Oral laboral

El Código del Trabajo prevé dos audiencias: Audiencia Preliminar de conciliación y Audiencia Definitiva.

La Audiencia Preliminar de Conciliación:

Conocida en los procesos verbal sumario como Audiencia de Conciliación, audiencia que se efectuará dentro del término de veinte días, diligencia de mucha importancia, ya que en la misma se presentan los siguientes acontecimientos:

- 1.- Conciliación de las partes
- 2.- Diferimiento conjunto de la diligencia
- 3.- Inasistencia de una de las partes;
- 4.- Sin acuerdo contestación de la demanda, formulación y justificación de la prueba.

⁵⁵ Pacto San José Convención Americana sobre Derechos Humanos:1969:Art.8

1.- Conciliación.- Conforme lo establecido en el Art. 576, la actuación del Juez, cumpliendo con el principio de inmediación y el papel del Juez, quien procurará el acuerdo entre las partes que los deje satisfechos, quien proporcionará el tiempo necesario y las explicaciones suficientes para que las partes propongan sus pretensiones . La actuación del Juez en este caso, establece un contacto directo visual con los actores de este proceso en el que se apreciarán posturas, petitorios, actitudes que conllevarán a tomar una adecuada resolución que no afecte los derechos del trabajador sino que sea compensatoria , incluso el hecho de que el trámite demoraba dando largas a los juicios con solicitudes que ahora resultan inapropiadas y a las cuales ya no se da paso , que dilatan y que no vienen al caso, pues en el juicio verbal sumario era muy común escuchar que los demanden para ver cuánto demora el juicio y que en varias ocasiones esto impedía al actor presentar su reclamo por la vía judicial, pues además del tiempo, los gastos y honorarios eran altos por lo que era otra causa para inhibirse de presentar alguna acción.

El papel del Abogado en el juicio oral es trascendental, puesto que su papel es asesorar de manera eficiente y exigirse a sí mismo , ya que debe estar actualizado en su conocimientos, manejo de palabra, evitando epítetos ofensivos, lo que lleva a contar con procesos eficientes con altura y conocimientos, retroalimentando a los profesionales que ejercen en esta área y a los magistrados que deben encontrar una situación a los conflictos, debe ser proactivo en buscar la conciliación y hallar una solución al conflicto. En este sistema el papel del Juez es importante pues propicia al arreglo de las partes, acuerdo que es elevado a sentencia y causa ejecutoria.

2.- Diferimiento de la Audiencia.- Por una sola vez y a fin de buscar un arreglo, las partes pueden solicitar el diferimiento de la diligencia, momento en el cual pueden revisarse documentos, datos, montos, etc., situación que al ser solicitada por las dos parte evita que se difiera el proceso de manera imprecisa y car en la dilatación injustificada del proceso, el tiempo máximo de cinco días impide que el principio de celeridad sea burlado.

3.- Inasistencia de una de las partes.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar, de acuerdo a lo establecido en el Art. 580 del Código del Trabajo, esta actuación se la tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, procediendo a declararlo en rebeldía , lo mismo que se considerará en la sentencia para el pago de las costas judiciales , en la práctica es mucho más compleja la no asistencia, pues siendo en esta diligencia donde se formulan las pruebas y se las justifica, no puede realizarlo así como se desconocerá la prueba de la parte inasistente, complicándose la defensa. En caso de que no asista el actor, ésta situación minimiza la actuación en el proceso frente a la formulación y justificación de la prueba, debiendo considerarse como desistimiento por la parte actora pese a que sus derechos son irrenunciables.

4.- Sin acuerdo contestación de la demanda como formulación y justificación de la prueba.- Luego de la gestión del Juez y ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, el Juez solicitará al demandado dé contestación a la demanda, la cual deberá entregarla por escrito y en el mismo acto dar lectura de ésta para que se registre en el sistema magnético, la autoridad califica la demanda y se traba la litis, de inmediato solicitará al actor formule y justifique las pruebas, el hecho de que la actuación se oral exige la preparación técnica de los abogados,

quienes entregarán los aportes suficientes que evidenciarán los conocimientos del profesional, contestación que debe sustentarse en lo prescrito en el Código de Procedimiento Civil, debe ser clara, sus excepciones deben contener los fundamentos de hecho y de derecho, de no serlo el Juez en la misma diligencia dispondrá que se la complete y aclare.

El Juez solicitará de que de manera justificada presenten la formulación de justificación de prueba que cada parte va a actuar, cumpliendo con el principio de lealtad procesal, pues las partes al tener conocimiento de las pruebas de la contraparte pueden pronunciarse al respecto con lo que se verá reflejado el principio de contradicción de las pruebas, lo que evita que se soliciten las pruebas que no aportan al esclarecimiento de los hechos, documentos que deben entregarse en la misma diligencia. La celeridad es una meta en la nueva administración de justicia que con estos actos es más cercana. Suele pedirse también confesión judicial de las partes, el juramento deferido, incluso inspecciones judiciales, que deben ser oportunas y calificadas por el Juez, caso contrario negadas. En la misma diligencia se establece día y hora, una vez solicitadas y aprobadas las pruebas, el Juez de manera inmediata fijará la fecha en que tendrá lugar la audiencia definitiva, la cual se fijará también de manera inmediata y en el término que la ley establece que son veinte días.

Audiencia Definitiva:

Esta audiencia de acuerdo a la disposición constitucional Art. 76 numeral 7 literal e, es pública. El Juez preside la audiencia, quien constatará la presencia de las partes los que acuden con sus respectivos abogados, el Secretario es quien sienta la razón de lo actuado, en caso de que se haya solicitado la

declaración de los testigos, se verifica su presencia, se debe contar con todos los informes solicitados y evacuadas las diligencias que fueren pedidas en la audiencia preliminar y aprobadas por el Juez.

Cumpliendo con el Principio de Inmediación se inicia con la recepción de los testimonios solicitados, la confesión judicial y el juramento deferido, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del Art. 581 del Código del Trabajo y si han obtenido pruebas se podrán actuar en la audiencia en referencia.

Las diligencias se evacúan en la misma audiencia en presencia de las partes, evitando así los abusos que se daban en el trámite verbal sumario al ser los testigos preguntados sin la presencia del Juez o la Jueza. No hay diferimiento de esta diligencia, De conformidad al inciso último del Art. 581 del Código del Trabajo y si no asiste a cumplir con la confesión se lo declara confeso y como afirmativa a todas las respuestas en estas circunstancias el Juez debe ordenar el desarrollo de todas las pruebas solicitadas, y aquel que no pudo presentar sus pruebas podrá acudir para que se le realicen las preguntas de confesión judicial si en su momento oportuna ha sido pedida, pero no puede solicitar nada en dicha actuación.

Luego de haber receptado los testimonios se recibirán las confesiones judiciales, prueba con la que se orienta al confesante a decir la verdad que lleven a esclarecer los hechos y a solucionar el conflicto.

Posteriormente si se ha solicitado, el Juez o Jueza tomará el juramento deferido del trabajador que a falta de otra prueba que sea suficiente, aportará sobre la fecha del ingreso al trabajo así como del sueldo que percibía durante su relación laboral y la fecha de su salida (Art. 593 CT).

Se hace mención de que los abogados a fin de que con sustento legal presenten sus alegaciones en derecho, deben estar preparados. Alegar según el diccionario jurídico Anbar es "invocar algo en calidad de prueba o defensa de lo hecho o dicho. Exponer méritos, actitudes, y comportamientos para fundar una petición. Hacer cita de leyes, casos, jurisprudencia, o argumentos en pro de la acusación o de la defensa dentro de la tramitación de un juicio"⁵⁶

De lo actuado se guardan las grabaciones magnetofónicas correspondientes, con todas las intervenciones y actuaciones, el Juez indica que se ha concluido, momento en el que se imprime el resumen de la audiencia y se solicita la firma de quienes intervienen en la diligencia. El Juez tiene 10 días para dictar sentencia.

Tranquilamente puede evitarse la primera audiencia en la que se busca la conciliación que puede darse en cualquier estado del proceso, y proponer una audiencia única que permitirá la conciliación y actuar las pruebas anunciadas dentro de los términos legales y para que puedan conocerlas las partes y con ello se acelera el juicio y los trabajadores verán resueltos sus conflictos laborales.

4.3.5. Legislación Comparada del Juicio Oral en Material Laboral en Colombia y Venezuela

EN COLOMBIA:

De acuerdo a la Ley 1149 de 2007 por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el procedimiento laboral en Colombia es de la siguiente manera:

⁵⁶ ANDRADE BARRERA, Diccionario Jurídico ANBAR.Pag.50

El artículo 44 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social quedará así: Clases de audiencias: Las audiencias serán dos: una de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; y otra de trámite y juzgamiento.

El artículo 45 indica que antes de terminar la audiencia el juez señalará fecha y hora para efectuar la siguiente, esta deberá ser informada mediante aviso colocado en la cartelera en un lugar visible, audiencias que no podrán suspenderse, se desarrollarán sin solución de continuidad dentro de las horas hábiles hasta que sea agotado su objeto, sin perjuicio de que el juez como director del proceso habilite más tiempo, en ningún caso se celebrarán más de dos audiencias. El artículo 46.- Las audiencias serán grabadas con medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro. Art. 53.- El Juez podrá, en decisión motivada, rechazar la práctica de pruebas y diligencias inconducentes o superfluas en relación con el objeto del pleito. En cuanto a la prueba, el juez limitará el número de testigos. Más adelante en el Artículo 11 de la presente ley refiere Artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el Artículo 39 de la Ley 712 de 2001, quedará así : Artículo 77 Audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio. Contestada la demanda principal y la de reconvención si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública, la cual deberá celebrarse a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la fecha de notificación de la demanda. Si en la audiencia de conciliación no se llega a ningún acuerdo, el Juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la

misma audiencia decidirá las excepciones previas conforme a lo previsto en el artículo 32, adoptará las medidas necesarias a fin de evitar nulidades, a continuación decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para audiencia de trámite y juzgamiento, que habrá de celebrarse dentro de los tres meses siguientes.

Art. 80.- Audiencia de trámite y juzgamiento en primera instancia.- En el día y hora señalados el juez practicará las pruebas, dirigirá las interpelaciones o interrogaciones de las partes y oirá los alegatos de éstas. En el mismo acto podrá dictar sentencia o podrá decretar un receso de una hora para proferirla y se notificará en estrados.

El Art. 82.- Audiencia de trámite o fallo en segunda instancia.- Ejecutoriado el auto que admite la apelación o la consulta, se fijará la fecha de audiencia para practicar las pruebas a que se refiere el artículo 83, en la misma se escuchará las alegaciones de las partes y se resolverá en apelación. Cuando se trate de apelación de un auto o no haya pruebas que practicar, en la audiencia se oirán los alegatos de las partes y se resolverá el recurso. Además de estos recursos existirá un grado de jurisdicción denominado de consulta.

EN VENEZUELA:

En Venezuela el procedimiento en materia laboral tiene el siguiente procedimiento:

Audiencia Preliminar es uno de los momentos fundamentales e importantes del juicio de trabajo, acto fundamental en el proceso. Constituye la primera fase de la primera instancia en el procedimiento oral que la nueva ley instituyó para

escuchar a las partes en el proceso y llevarlos a la conciliación en la búsqueda de arreglar sus controversias. La audiencia preliminar no es como algunos sostienen, una fase preparatoria de juicio puesto que no necesariamente toda demanda debe llegar a la fase de juicio. La fase preliminar está prevista para que las partes en cualquier momento pongan fin voluntariamente y lleguen a un arreglo. Lo que si queda claro es que para estar en la audiencia de juicio, primero hay que agotar la audiencia preliminar y no haber llegado a una mediación por las partes , es decir es en esta fase preliminar en donde las partes pueden poner fin al proceso a través de la conciliación, la mediación o el arbitraje.

En el tiempo oportuno señalando día, fecha y hora el Juez lleva a cabo la audiencia preliminar, en la que el demandado y el demandante deberán comparecer al décimo día hábil desde que consta en autor la notificación, de aquél o del último si fueren varios (Art. 128 LOPT) para la celebración de la misma a la que obligatoriamente deben acudir las partes asistidas por un abogado a fin de estar en igualdad de condiciones deben concurrir ante el Tribunal que mediará el pleito. Las partes no conocen que Tribunal será el que se les asigne solo saben que deben presentarse ante los Tribunales de Trabajo en el sitio destinado para verificar la asistencia y posteriormente enterarse de cuál será el Tribunal asignado para conducir o dirigir la mediación. Tampoco el Juez del Tribunal asignado conoce el expediente que le tocará dirigir en la mediación, solo una vez que se ha hecho la distribución por sorteo, de esta manera no hay comunicación entre el Juez y las partes con anticipación sino el momento de iniciar la audiencia preliminar. La designación

se la hace por sorteo con los Jueces que se encuentren presentes en el momento.

La audiencia preliminar es una fase laboral que tiene como principal punto lograr la mediación de las partes para poner fin al juicio mediante la auto-composición procesal a instancia de las partes.

Al iniciarse la audiencia preliminar las partes y el Juez se encuentran y es en ese momento que se advierte si entre ellos existen causales para la inhibición o la recusación, que estén contempladas en la ley. Es al inicio de la audiencia preliminar que se da oportunidad y el procedimiento va de acuerdo como lo establece la ley. En el caso de inhibición o la recusación del Juez del tribunal de juicio o del Juez del Tribunal Superior se dispone mayor tiempo, pues en el primero va desde que se le distribuye en virtud del sorteo hasta el momento en que se va a verificar la audiencia de juicio; y en el segundo desde que se recibe por distribución en sorteo el expediente hasta que se va a realizar la audiencia.

Una vez distribuido el expediente y anunciado el inicio para la audiencia preliminar, el Juez debe proceder verificando la presencia de las partes, si las partes se encuentran presentes, se dirigen hacia el tribunal, el Juez procede a constatar la identificación de las partes para verificar la presencia de las mismas y da inicio a la audiencia preliminar, solicitando a las partes la consignación de los escritos de pruebas y elementos probatorios, siendo la oportunidad propulsiva.

Si el objetivo de la audiencia preliminar es buscar la mediación, a través de la conciliación o la transacción, y que ello resulta imposible si alguno de los apoderados no está facultado para ello, no se puede negar que la parte está

representando en la audiencia preliminar. De llegar a un acuerdo, se hace llamar para su representación física al actor o al demandado, según sea, para que suscriba directamente el acuerdo, asistido por abogado, o a través de prolongación para que luego concurra el apoderado con el poder que le acredita para aceptar o proponer, de acuerdo a lo que corresponda y dar por terminado el juicio.

La asistencia a la audiencia preliminar es obligatoria, de no asistir alguna de las partes es susceptible de aplicársele la consecuencia jurídica prevista por el legislador, esta asistencia no supone que las partes tengan que llegar a un acuerdo necesariamente; también es imperativo, por ejemplo, discutir el proyecto de contrato colectivo, no llegar a acuerdos. La inasistencia a la mediación debe tener una sanción, si fuera voluntaria.

Audiencia de Juicio: La audiencia de juicio es presidida por el Juez de juicio, audiencia en la que se escucha los alegatos de las partes y se evacúan las pruebas empezando con la parte demandante. El juez concede a la parte contraria un tiempo prudente par que oralmente haga las observaciones que crea pertinente. A petición de parte o de oficio, el juez evacuará cualquier otra prueba que crea necesaria para esclarecer la verdad. La audiencia continuará al día hábil siguiente y cuántas veces sean necesaria hasta agotar el debate. Al concluir la evacuación de las pruebas el juez se retirará de la audiencia por un tiempo no mayor a sesenta minutos, a su regreso pronunciará sentencia que puede estar sujeta a apelación.

Haciendo una comparación, nuestro país lleva a cabo dos audiencias, audiencia preliminar y definitiva, las mismas que tienen un término de 20 días

desde que se notifica a la parte demandada, y con el término de 20 días para la audiencia definitiva. En Colombia a partir de la notificación con el demandado se considera el término de tres meses para llamar a audiencia de conciliación, si las partes no concilian se convoca a audiencia de trámite y juzgamiento que será celebrada dentro de los tres meses siguientes. De acuerdo al Código laboral en Venezuela los procesos se llevan en dos audiencias preliminar y la de juicio, el término es de veinte días, el proceso no podrá exceder de cuatro meses.

Los tres países llevan a cabo los procesos laborales a través de la oralidad y mediante dos audiencias, la diferencia son los términos, teniendo Ecuador el término más corto para evitar la dilatación de los mismos.

En definitiva el proceso oral laboral en estos tres países permite la simplificación de trámite, la celeridad procesal, la modernización y actualización de las instituciones procesales laborales y la protección ética del Estado. Aún queda mucho camino por recorrer y hacer efectivos los principios establecidos en la Constitución para garantizar a los ciudadanos y proteger sus derechos.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

5.1. Materiales Utilizados.

En el presente capítulo se detallan los materiales y los recursos metodológicos que se utilizaron a fin de cumplir con el desarrollo del trabajo que se ha propuesto.

Los materiales que se utilizaron en la realización de este trabajo son; libros, textos y más relativos escritos acerca del problema abordado, información en redes, útiles de escritorio, computadora, calculadora, impresora, materiales para el empastado, proyector con el fin de realizar la exposición final a través de diapositivas.

5.2. Métodos.

En el desarrollo del presente trabajo se ha utilizado los siguientes métodos:

MÉTODO CIENTÍFICO: Método que orienta toda la ejecución de la investigación, desde su inicio en donde se determinaron los objetivos y la hipótesis, que constituyen la guía de la presente tesis, y también en la ejecución del informe final, que tiene como finalidad demostrar de manera científica la existencia del problema investigado y la necesidad de plantear una solución jurídica para el mismo. Se emplea un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados, puesto que se requerirá descubrir hechos, datos y problemas reales.

MÉTODO INDUCTIVO DEDUCTIVO: Método que se aplicó a partir de la determinación de la problemática , ya que en primera instancia se abordan las

normas constitucionales y legales relaciones con el proceso oral laboral, de una forma general, por lo que se hace posible deducir una problemática jurídica en el régimen legal que norman la audiencia preliminar y la de juzgamiento, y la incidencia que tienen en la celeridad de los procesos y en el cumplimiento de los principios que caracterizan a la actual Administración de Justicia. La deducción es una forma de razonamiento, del cual se pasa de un conocimiento general a otro de menor generalidad.

MÉTODO BIBLIOGRÁFICO: Método empleado en la parte teórica del presente trabajo, recurriendo a la recopilación de datos y de referencias de orden bibliográfico que en el ámbito conceptual, doctrinario y jurídico existen acerca del problema que se ha investigado, que facilitó la estructuración de la revisión de literatura.

MÉTODO DESCRIPTIVO: Método que se ha aplicado en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos conseguidos, lo que me ha facilitado conseguir la interpretación de incongruencias entre la norma y el procedimiento en el sistema oral y la necesidad de proponer una reforma en el Código del trabajo a fin de garantizar con mayor celeridad los derechos de los trabajadores.

MÉTODO ANALÍTICO Y SINTÉTICO: Método que se ha utilizado en la parte teórica expositiva de este trabajo, utilizado con la finalidad de analizar las opiniones de orden conceptual y doctrinario, así como las normas legales que guardan relación con el tema investigado.

MÉTODO COMPARADO: Empleado en la parte final de la revisión de la literatura, en el cual se recurre al análisis de la normativa existente acerca del

desarrollo del proceso oral laboral en otros países, concretamente en cuanto a las audiencias, con la finalidad de establecer un criterio comparativo que me permita reunir los elementos de juicio suficientes para el planteamiento propositivo realizado en la parte final de la investigación.

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

5.3. Procedimientos y Técnicas.

Tanto para la elaboración del proyecto de investigación como para el desarrollo y presentación del informe final, se siguieron los procedimientos establecidos en la Guía de reglas APA y Guía de Investigación Jurídica de la Carrera de Derecho de la Modalidad Presencial, así como la aplicación de normas establecidas en el reglamento del Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja.

En el presente trabajo se utilizó las siguientes técnicas:

LA ENCUESTA: Aplicada en número de treinta a profesionales del derecho en la ciudad de Loja, a fin de conocer las opiniones respecto del tema investigado.

LA ENTREVISTA: Aplicada a 5 personas con experiencia en la rama laboral, con la finalidad de conocer sus opiniones y aportar con sus criterios. En este

caso se aplicó a Jueces de Trabajo, Delegado del Ministerio de Relaciones Laborales y abogados en libre ejercicio.

LA CONSULTA BILIOGRÁFICA: Utilizada de manera general para la recopilación de datos referentes a la conceptualización, marco doctrinario y marco jurídico que constan en la revisión de literatura.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas.

A fin de tener un acercamiento real al problema de investigación, en forma previa se elaboró un cuestionario de seis preguntas, relacionadas de manera directa con el problema de estudio, y se procedió a la realización del trabajo investigativo de campo, instrumento que fue aplicado a treinta profesionales del Derecho de manera directa.

La aplicación de la encuesta permitió la obtención de los resultados que a continuación se presentan, por lo que he considerado didáctico presentarlos en cuadros estadísticos y gráficos que permiten visualizar de mejor manera los resultados obtenidos, para luego analizarlos e interpretarlos.

PRIMERA PREGUNTA

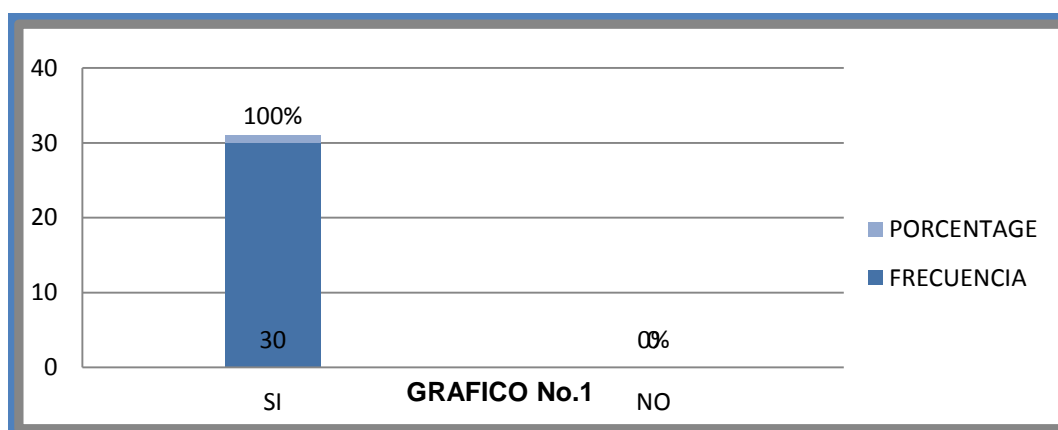
¿Conoce Usted el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 576 del Código del Trabajo, que habla sobre la Audiencia Preliminar de Conciliación?

TABLA No. 1

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

El 100% de los encuestados respondieron que en efecto conocen sobre el Régimen aplicable del Art. 576 del Código del Trabajo que trata sobre la audiencia preliminar en los juicios de trabajo, y en la cual el Juez propone un acuerdo entre las partes que de darse, será aprobado en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria, caso contrario se continúa.

ANÁLISIS:

Es evidente que los profesionales del Derecho conocen el Código Laboral por lo que su respuesta es afirmativa, por ello el 100% de los encuestados tienen conocimiento sobre el régimen laboral y la norma citada.

SEGUNDA PREGUNTA

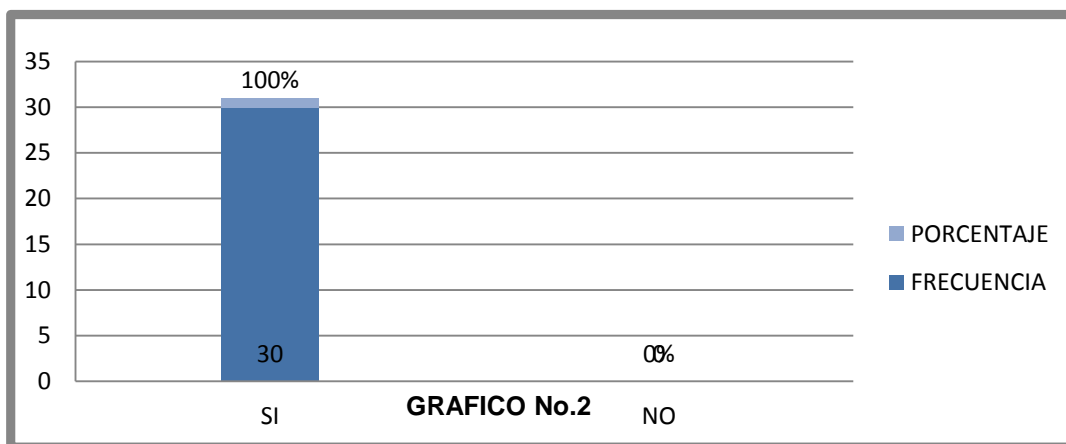
¿Conoce el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 581 del Código del Trabajo, que señala sobre la Audiencia Definitiva?

TABLA No. 2

INDICADORES	FRECUENCIA	FRECUENCIA
SI	30	100%
NO	0	0
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja.

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

El 100% responde que conocen el Régimen Legal aplicable en el Art, 581 del Código del Trabajo, indicando que se refiere a la Audiencia definitiva pública la misma que es presidida por el Juez con la presencia de las partes y de los testigos que van a rendir sus declaraciones, quienes declararán individualmente y no presenciaron las declaraciones de otros testigo. En esta audiencia se les permite a las partes alegar en derecho.

ANALISIS:

De la información recabada en esta pregunta se establece que las personas encuestadas conocen el régimen jurídico aplicable en la audiencia definitiva dentro del proceso laboral oral en el Código del Trabajo.

TERCERA PREGUNTA

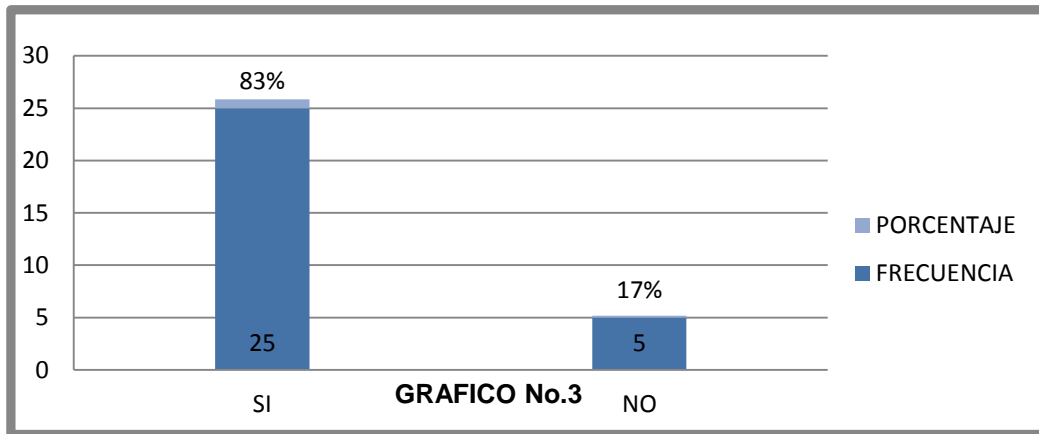
¿Considera usted que tomando en cuenta el Principio de Economía Procesal, debería darse una sola Audiencia en el Proceso de Juzgamiento de un Juicio Oral?

TABLA No. 3

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja
Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

De los 30 encuestados 25 contestan que debería darse una sola audiencia en el proceso de juzgamiento de un juicio oral para que los procesos sean ágiles y no se vulneren los derechos del trabajador, lo que corresponde al 83%. 5 de los 30 encuestados responden que no, acotando que al darse una sola audiencia se deja en indefensión a las otras partes, lo que corresponde al 17%.

ANÁLISIS:

De los 30 profesionales encuestados el 83% afirman que debería darse una sola audiencia en el juicio oral laboral, justifican su respuesta en base a lo siguiente:

- Por economía procesal y para evitar que los procesos se dilaten
- Porque si no se concilia en la audiencia preliminar el actor ya debe anunciar su prueba y llevarla si fuera del caso a fin de que se resuelva en esa audiencia.

- Por el hecho de que haya una audiencia preliminar se está perdiendo valioso tiempo cuando en una sola audiencia se puede resolver.
- Conociendo la realidad sobre el despacho de las causas, para señalar la primera audiencia debe transcurrir mucho tiempo.
- Se puede anunciar todas las diligencias probatorias y acuerdo conciliatorio en una sola audiencia.
- Se abreviaría el sistema procesal y a su vez existiría mayor agilidad y prontitud para que el Sr. Juez pueda dictar sentencia.

De los 30 profesionales encuestados el 17% manifiestan que no por lo siguiente:

- Por el principio de contradicción de las pruebas
 - Porque es insuficiente el tiempo para evacuar las pretensiones de las partes y probar los hechos.
 - Tendría que darse primero la audiencia de conciliación para lograr una mediación.

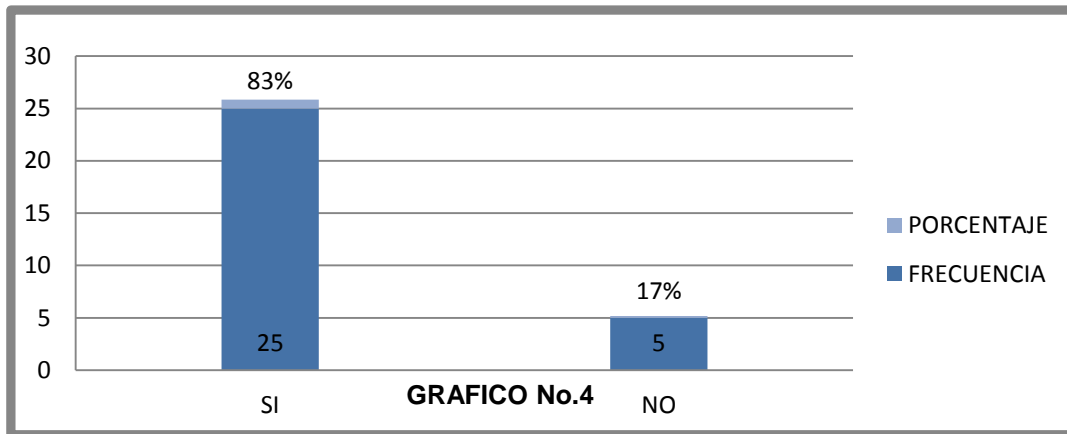
CUARTA PREGUNTA

¿Cree usted que el Código del Trabajo al establecer dos audiencias en el Procedimiento Oral contraría a los Principios de Celeridad Procesal, Economía Procesal y de correcta Administración de Justicia?

TABLA No. 4

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja
Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

25 encuestados responden que sí que equivales al 83% y 5 encuestados responden negativamente, que equivale al 17%

ANALISIS:

El 83% de los encuetados afirman que al haber dos audiencias se retardan los procesos, y no se está cumpliendo con lo que manda la Constitución de la República, justifican su respuesta de la siguiente manera:

- Porque el principio de celeridad es una forma de presionar a los jueces para que emitan resolución con prontitud.
- Se contrapone a lo establecido en la Constitución sobre la celeridad procesal violentando de esta manera la disposición constitucional.

El 17% de los profesionales encuestado responden que no por estos criterios:

- Porque estos dos pasos son fundamentales ya que la primera audiencia se deducen excepciones y en la segunda se actúa la prueba tendiente a demostrar los aciertos.

- Porque los tiempos se encuentran estipulados para ambas diligencias, y que son las autoridades de justicia los que no resuelven en los tiempos señalados para el efecto.

QUINTA PREGUNTA

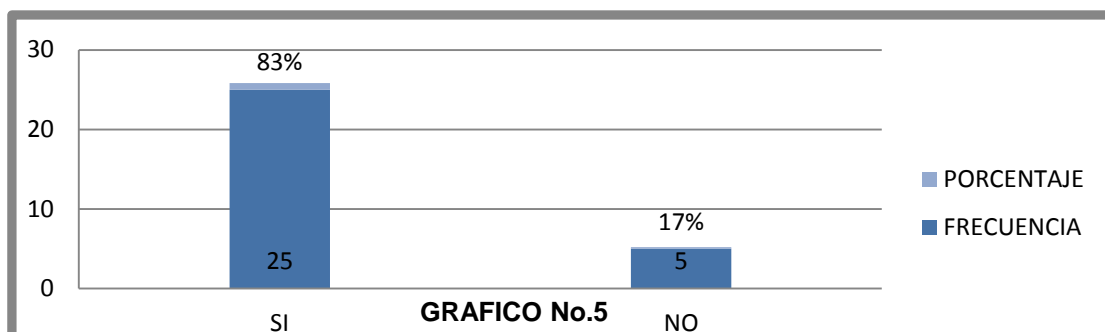
5.- ¿Cree usted que la culminación del Juicio Oral Laboral mediante una Audiencia Única garantizará los Derechos de los Trabajadores y resolvería el litigio en forma más propia y eficaz?

TABLA No.5

INDICADORES	F	%
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

De los 30 encuestados 25 refieren que si se garantizarían los derechos del trabajador que equivale al 83% y 5 que no se garantizarían los derechos del trabajador, que equivale al 16%.

ANÁLISIS:

Los 25 encuestados afirman que si se garantizan los derechos de los trabajadores porque:

- Se garantiza la tutela judicial y de esta manera no se vulneran los derechos de los trabajadores.
- Se tomaría en cuenta los principios de celeridad, economía procesal para evitar que los procedimientos sean largos y engorrosos.
- Porque aplicándola de acuerdo a derecho el Juez garantiza igualmente los derechos del trabajador.
- Al tener la misma naturaleza de un juicio de alimentos no se vulneraría ningún derecho a las partes en observancia al proceso.
- Se contribuye a la celeridad procesal y a la eficacia de la administración de justicia.

Los cinco encuestados responden que con una audiencia única no se garantizaría los derechos del trabajador porque en la audiencia única no se soluciona el reclamo del trabajador, luego de esta audiencia vienen otras instancias.

SEXTA PREGUNTA

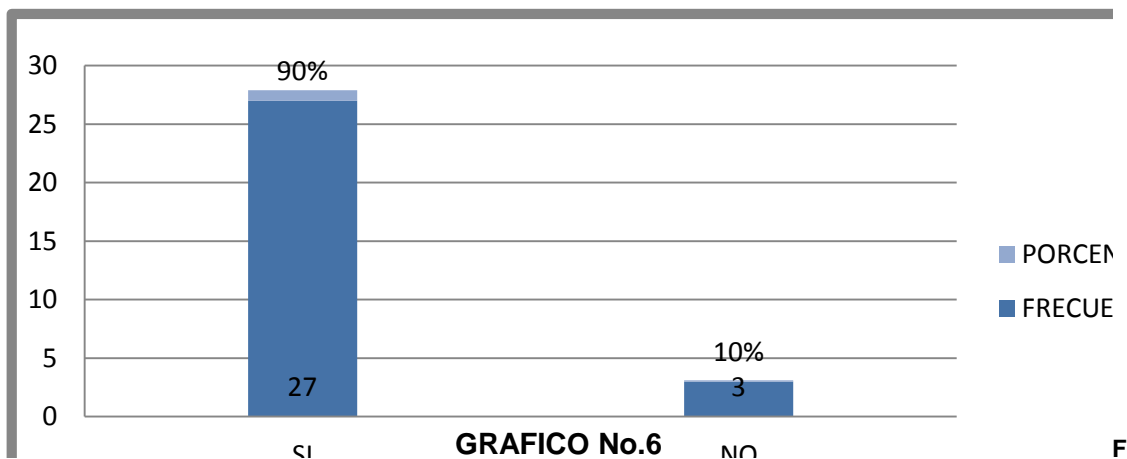
¿Considera usted que debería unificarse la Audiencia Preliminar y Definitiva en el Procedimiento Oral Laboral a fin de que todo el Proceso se lleve a cabo en una Audiencia Única?

TABLA No. 6

INDICADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10 %
TOTAL	30	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad



uente: Abogados en libre ejercicio de la ciudad de Loja

Autor: Jairo Patricio Jiménez Abad

INTERPRETACIÓN:

De los 30 encuestados 27 contestan que debería unificarse la audiencia preliminar y definitiva y llevarse a cabo una sola audiencia, lo que equivale al 90%; y 3 encuestados manifiestan que no debería unificarse las dos audiencias en una sola, lo que equivale al 10%.

ANÁLISIS:

De la información obtenida en esta pregunta la mayoría emite su criterio con respecto a que se deberían unificar las dos audiencias establecidas en el régimen oral laboral en una sola audiencia por celeridad procesal, economía procesal, ocasiona que se pierda mucho tiempo y se estaría actuando oportunamente. Las personas que no estuvieron de acuerdo con unificar las dos audiencias en una audiencia única emiten su criterio en base a que en el caso de haber una conciliación en la audiencia preliminar el tiempo que transcurre hasta la definitiva, permitirá la posibilidad de una conciliación y tiempo prudente para la obtención de la prueba.

6.3. Resultados de la Aplicación de Entrevistas.

Se creyó pertinente la aplicación de una entrevista, que estuvo dirigida a 5 profesionales del derecho que son funcionarios públicos y desempeñan actividades relacionadas al derecho laboral, los criterios que se obtuvieron se presentan a continuación:

1.- ¿Conoce el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 576 del Código del Trabajo, sobre la Audiencia Preliminar de Conciliación?

Ab. 1.- Si conozco la norma jurídica establecida en el Código del Trabajo referente a la Audiencia Preliminar de conciliación en la que es el Juez quien procura que haya un acuerdo entre las partes.

Ab. 2.- Efectivamente conozco la norma jurídica referente a la sustanciación de las controversias individuales de trabajo y específicamente en la norma enunciada que habla de la audiencia preliminar de conciliación.

Ab. 3.- Conozco la norma invocada en el Código Laboral y lo referente a la audiencia preliminar de conciliación prevista en el Art. 576.

Ab. 4.- Así es, en esta audiencia el Juez convoca a las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo.

Ab. 5.- Si, en efecto es la audiencia a la que el Juez convoca a las partes para llegar a acuerdos y que se subsane oportunamente la controversia. El objetivo es no alargar el proceso sino encontrarle una pronta solución.

2.- ¿Conoce el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 581 del Código del Trabajo sobre la Audiencia Definitiva?

Ab. 1.- Si, se refiere a la audiencia definitiva en la que se evacúa la prueba presentada

Ab. 2.- Se refiere a la audiencia definitiva cuando no se logró la conciliación en la audiencia preliminar ni se arribó a acuerdos entre las partes.

Ab. 3.- Si, es la Audiencia en la que se evacúan las pruebas en presencia del Juez, las partes y sus abogados.

Ab. 4.- Claro, es una audiencia pública y definitiva en la que se evacua la prueba, se presentan testigos, y se puede alegar en derecho.

Ab. 5.- Si

3.- ¿Considera usted que tomando en cuenta el Principio de Economía Procesal, debería darse una sola Audiencia?

Ab. 1.- Claro que sí. Es inficioso que se pasen dos audiencias, ya que en una sola audiencia se puede evacuar toda la prueba en beneficio de las partes.

Ab. 2.- Lo considero pertinente, puesto que por economía procesal y a fin de garantizar una oportuna Administración de Justicia debería darse una sola audiencia en la que he evacúe la prueba, y se dé una pronta resolución al conflicto laboral.

Ab. 3.- No, considero que debería darse las dos audiencias a fin de dar el tiempo suficiente a las partes para su defensa, de pensar una conciliación que no afecte a los derechos del trabajador y que garantice su estabilidad laboral.

Ab. 4.- Considero que sería beneficioso para las partes unificar las dos audiencias y que las controversias laborales se sustancien en una audiencia única, por economía procesal y por garantía de derechos.

Ab. 5.- Por economía procesal si, sería efectivo que los procesos se lleven a cabo en una sola audiencia.

4.- ¿Cree usted que el Código Laboral al establecer dos audiencias en el Procedimiento Oral contraría a los Principios de Celeridad Procesal, Economía procesal y de correcta Administración de Justicia?

Ab. 1.- Totalmente ya que retarda la administración de justicia especialmente en la parte más vulnerable que es el trabajador.

Ab. 2.- Por supuesto, no se aplica el principio de celeridad procesal, puesto que, aun en los Juzgados las causas se encuentran a la espera de ser resueltas. Hay causas que están un año y no se ha logrado dar una oportuna sentencia con lo que se ha afectado el derecho del trabajador.

Ab. 3.- Si, yo pienso que resulta en vano las dos audiencias si en una sola se puede evacuar todo y si se concilia mucho mejor.

Ab. 4.- Realmente se contraría al principio de celeridad procesal ya que entre una y otra audiencia transcurren más o menos tres meses tiempo en el cual el trabajador espera aunque sean resarcidos sus derechos y no hay respuesta.

Ab. 5.- Si, muchos de los principios enunciados en la Constitución no se cumplen aun por el sistema mixto imperante y por los términos entre una y otra diligencia.

5.- ¿Cree usted que la Culminación del Juicio Oral Laboral mediante una Audiencia Única garantizará los Derechos de los Trabajadores y resolvería el litigio en forma más propia y eficaz?

Ab. 1.- Absolutamente porque se cumplen la mayor parte de los principios del proceso oral.

Ab. 2.- Efectivamente en esta audiencia se puede evacuar la prueba o llegar a una conciliación con lo que economizaríamos tiempo y se daría una pronta atención a las partes.

Ab. 3.- No, puesto que no se estaría cumpliendo con el debido proceso.

Ab. 4.- La culminación del juicio oral mediante una audiencia única si sería efectiva puesto que oportunamente se atendería las controversias laborales y se garantizarían los derechos de la parte más vulnerable.

Ab. 5.- Al haber una audiencia única en los procesos laborales estaríamos aplicando el principio de economía procesal y garantizando que el trabajador reciba una oportuna solución a su conflicto laboral y no se le vulneren sus derechos.

6.- ¿Considera usted que debería unificarse la Audiencia Preliminar y definitiva en el Procedimiento Oral Laboral a fin de que todo el Proceso se lleve a cabo en una Audiencia Única?

Ab. 1.- Si, a fin de dar mayor celeridad a los procesos y resolverlos oportunamente.

Ab. 2.- Si por ser oportuna y eficaz

Ab. 3.- No lo creo pertinente ya lo he explicado en líneas anteriores.

Ab. 4.- Totalmente por economía y celeridad procesal

Ab. 5.- De acuerdo por garantía de derechos y pronta solución al conflicto laboral.

Comentario de las Entrevistas:

Estoy de acuerdo con las opiniones vertidas por los diferentes profesionales especializados en la rama del derechos laboral, por lo que la reforma va encaminada a unificar las dos audiencias y que los procesos se lleven a cabo en una única audiencia en la que se puede conciliar y si no se concilia evacuar la prueba y resolver, con la finalidad de acelerar los procesos y garantizar los derechos del trabajador y la efectiva y pronta administración de justicia.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos.

Los objetivos propuestos en el presente trabajo se han cumplido de la siguiente manera:

OBJETIVO GENERAL:

Realizar un estudio Jurídico, Doctrinario y Empírico de la problemática planteada respecto a la culminación del Juicio Oral Laboral, mediante la Audiencia Definitiva

Objetivo que se cumple en la presente investigación, en virtud de que en la parte teórica se abordaron todos los aspectos conceptuales, doctrinarios y jurídicos que se relacionan con la sustanciación del proceso oral laboral de manera general y de una forma específica de las audiencias preliminar y definitiva, en los que se hace empeño en plantear posiciones críticas sobre cada tema en particular.

En el marco jurídico se analiza el proceso oral en el Código del Trabajo, en la Constitución, en los Instrumentos Internacionales que tienen relación con el debido proceso y el principio de oralidad. Se hace un estudio comparativo del Código Laboral Colombiano y el Código Laboral Venezolano con el nuestro y se llega a la conclusión de que los procesos orales se efectúan con más rapidez y en menor tiempo que en nuestra Legislación ecuatoriana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Demostrar la inconsistencia e insuficiencia del Art. 581 del Código del Trabajo en la Audiencia Definitiva en el Juicio Oral Laboral.

Objetivo que se verifica al hacer el análisis de orden crítico, que se realiza en la norma pertinente del Código del trabajo, que tiene que ver con el desarrollo de la audiencia Definitiva, que debe desarrollarse dentro del proceso oral, en la que se evidencia que resulta inoficiosa esta audiencia y retarda el proceso, vulnerándose los derechos de la parte más vulnerable que es el trabajador.

Se corrobora a través de los datos que se obtuvieron en la encuesta planteada y en las entrevistas en la que los profesionales del derecho indican que en una sola audiencia se podría evacuar toda la prueba en beneficio de las partes.

Demostrar los efectos negativos en orden social y legal que las personas sufren cuando son juzgadas mediante el Art. 581 del Código del Trabajo.

Se verifica a través de las encuestas y entrevistas en las que los profesionales del derecho y funcionarios Públicos manifiestan que al haber dos audiencias se dilatan los procesos, hay ocasiones en las que los procesos demoran hasta un año y el menor tiempo tres a cuatro meses y es cuando el trabajador pierde tiempo, recursos, el acceder a otra fuente de trabajo y muchas veces tiene que renunciar a ciertos beneficios y se ve obligado a trazar para terminar con la presión de que es víctima.

Proponer una Reforma Jurídica al Código del Trabajo que permita la Celeridad Procesal.

Objetivo que se verifica positivamente ya que es necesaria una reforma que garantice plenamente los derechos del trabajador y agilice los procesos y la correcta administración de justicia. Se verifica ya que la mayoría de los encuestados en la pregunta seis responden que deberían unificarse las dos audiencias, tanto la preliminar como la definitiva y llevarse a cabo el proceso en una Audiencia única por economía procesal ya que resulta inoficioso porque en una sola audiencia se puede lograr la conciliación o evacuar la prueba si no se llega a conciliar a fin de probar los hechos. Por todo lo planteado y analizado se confirma que existe el problema jurídico estudiado y que es necesaria una reforma legal al mismo, la cual consiste en la propuesta que será formulada en la parte final del estudio.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

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

Con una correcta reforma al Código del Trabajo que proponga una sola audiencia en el Proceso Laboral, se pretende que la aplicabilidad del Sistema Oral sea consistente, suficiente y justa.

Los Juzgados Laborales no reflejan la capacidad suficiente para el Despacho oportuno de las causas presentadas, transgrediendo el Principio de Celeridad.

La hipótesis planteada se verifica de acuerdo con el estudio pertinente de la norma del Código del Trabajo referente a las Audiencias tanto la preliminar como la audiencia definitiva, en donde se ha establecido que a fin de dar mayor

celeridad al proceso oral laboral y mejor protección y efectividad a las partes, se deberían unificar las dos audiencias y establecerse una única audiencia, por lo que se ha propuesto una reforma en este sentido.

Situación que es confirmada por el criterio mayoritario de los encuestados y entrevistados, quienes al responder las preguntas manifiestan que por celeridad procesal debería unificarse las audiencias y el proceso debe darse en una sola audiencia en la que se evacuará la prueba para que no resulte inoficioso y se retarden los procesos.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución.

Con el objetivo de fundamentar la propuesta jurídica de reforma en relación con la unificación de las dos audiencias en el Código del trabajo, se exponen los siguientes argumentos:

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).

La Constitución de la República prioriza el derecho laboral como un deber social con sus principios y estipula la oralidad para el trámite de juicios, al efecto en una sola audiencia la sustanciación de los juicios de trabajo pueden tramitarse con absoluta oralidad y en la misma se evacuarán las pruebas anunciadas y se dictará sentencia.

No se cumple de manera adecuada la seguridad jurídica respecto de la audiencia preliminar y definitiva en el proceso laboral oral ecuatoriano, puesto que hay falencias dentro de la regulación como los términos que se dan entre una y otra audiencia que afectan la protección eficiente para los derechos de quienes se constituyen en sujetos o partes, dentro de este proceso.

El Art. 168 de la Constitución de la República del Ecuador en su numeral 6 estipula: "La administración de la justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus funciones aplicará los siguientes principios: La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas, diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo". (Constitución de la República 2008, pág. 97)

El Art. 169 de la Constitución de la República del Ecuador refiere que "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 estudio de la legislación comparada se recurrió a revisar la normativa laboral vigente en Colombia y Venezuela, se estableció con claridad que es necesario unificar la audiencia preliminar y la definitiva en honor al tiempo y a evitar la vulneración de derechos del trabajador, situación que favorecerá la existencia de una mayor seguridad jurídica para los derechos de las partes que intervienen en la sustanciación del proceso oral laboral.

Por lo expuesto, es necesaria una reforma al Código del Trabajo, que justifica el planteamiento de una reforma la que será formulada, con criterio propositivo en la parte final del trabajo investigativo que se está desarrollando.

8. CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha arribado a las siguientes conclusiones:

1.- El sistema de Administración de Justicia en el Ecuador en la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano no se cumple de manera efectiva con el principio de celeridad consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, por existir dos audiencias que dilatan el proceso en el Juicio Oral Laboral.

2.- El régimen jurídico en vigencia previsto en el Código del Trabajo, respecto a la Audiencia Preliminar de Conciliación y la Audiencia Definitiva resulta inoficioso porque no es coherente con la garantía de una protección efectiva de los derechos de amparo que la Constitución promueve a las partes que intervienen en el proceso, porque tiende a dilatar las causas que se quedan represadas muchas veces y como consecuencia se vulneran los derechos de la parte más vulnerable.

3.- La falta de conocimientos y capacitación en cuanto al sistema de oralidad por parte de los profesionales del Derecho no permite desarrollar de mejor manera la dinámica profesional en procura de resolver de manera rápida y efectiva los litigios en los que se encuentran involucradas las partes.

4.- La falta de aplicabilidad de la ley en el desarrollo de un Proceso Oral Laboral, demuestra que el proceso es largo y dilatorio, pues, la Constitución del Ecuador, en este tipo de juicios establece derechos para todas las personas en este caso para los trabajadores, ya que los mismos necesitan que el Juez lo más pronto posible emita la sentencia en el litigio.

5.- A través de las encuestas y las entrevistas se ha logrado determinar que resulta innecesario que en las controversias individuales de trabajo hayan dos audiencias, ya que las mismas tardan demasiado tiempo en resolver la controversia.

9. RECOMENDACIONES

Es importante plantear las siguientes recomendaciones o sugerencias referentes al problema jurídico que se investiga:

1.- A la Asamblea Nacional de la República del Ecuador a fin de que revise la normativa vigente en el Código del Trabajo con respecto a las dos audiencias en la sustanciación de las controversias individuales de trabajo mediante el procedimiento oral a fin de que se garantice efectivamente la protección al trabajador y se dé celeridad a los procesos.

2.- A los Jueces Provinciales de Trabajo a fin de que en la prosecución de los procesos orales se hagan efectivos los principios consagrados en la Constitución de la República, es necesario que el proceso se simplifique de tal manera que sea efectiva la correcta administración de justicia en forma rápida.

3.- A la Universidad Nacional de Loja, especialmente a las autoridades de la Carrera de Derecho, a fin de que en la malla curricular se incluya la práctica de la oralidad, en todas las modalidades como una manera de garantía que efectivice una correcta Administración de Justicia en lo posterior.

4.- Con una justicia pronta, oportuna y eficaz las controversias de trabajo garantizarán que los trabajadores no sean vulnerados en sus derechos y se estará aplicando los principios consagrados en la Constitución como son celeridad, inmediación, concentración, contradicción, economía procesal.

5.- De acuerdo con los encuestados y de las entrevistas realizadas es necesaria y oportuna la reforma al Código Laboral en lo referente a proponer una audiencia única a fin de aplicar el principio de celeridad procesal y que

haya una pronta y eficaz Administración de Justicia que garantice y proteja los derechos del trabajador y no se dilaten los procesos.

9.1. Propuesta Jurídica.



LA ASAMBLEA NACIONAL

DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO

Que, el Art. 33 de la Constitución vigente al referirse al trabajo lo define como un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

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

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

Que, en la regulación jurídica de la audiencia preliminar y definitiva pública previstas en el Código del Trabajo en los artículos 576 y 581, los términos

establecidos entre una y otra son de veinte días, que resulta inoficioso y atentatorio a los derechos de las partes;

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

REFORMA AL CÓDIGO DEL TRABAJO

Agréguese al Art 575 de Sustanciación de la Controversia.- a partir del primer inciso lo siguiente:

Presentada la demanda en forma inmediata, la Jueza o Juez calificará la demanda, ordenando que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda, quien tiene diez días para anunciar y presentar las pruebas que se evacuarán en la audiencia única, en la que se contestará la demanda y evacuará las pruebas anunciadas.

Una vez que se ha dado cumplimiento con la citación, la Jueza o Juez convocarán a la audiencia única que se efectuará en el término de quince días contados desde la fecha en que se citó legalmente a la parte demandada.

Deróguese el texto del Art. 576 del Código del Trabajo.

Deróguese el Art. 577 del Código del Trabajo

Sustitúyase el Art. 578 del Código del Trabajo por el siguiente:

El Art. 578 dirá: Reconvención.- En la Audiencia Única 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 en la misma

audiencia. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvencción.

Deróguese el Art. 579 del Código del Trabajo

Deróguese el Art. 580 del Código del Trabajo

Sustitúyase el Art. 581 del Código del Trabajo por el siguiente:

581.- Audiencia Única.- Será pública, la presidirá 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 llegar a un acuerdo, solicitando al demandado de que en forma expresa indique su voluntad de conciliar y el señalamiento de una fórmula de solución si la parte demandada no desea conciliar se sigue con lo siguiente.

En la fase de confesiones y declaraciones las preguntas al confesante no excederán de treinta, las mismas que se referirán a un solo hecho, se las expresa verbalmente calificadas al momento de su formulación por el Juez, quien además podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos se presentaran de manera individual y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio. Una vez que rindan su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes pueden repreguntar a los testigos. Una vez que las declaraciones son receptadas en la audiencia, las partes podrán hacer sus alegatos en derecho. Se tomara 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.

Deróguense todas las normas legales que se opongan a la presente reforma.

Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional, en Quito, Distrito Metropolitano, a los veinte y tres días del mes de septiembre del año dos mil quince.

f.) LA PRESIDENTA

f.) SECRETARIO

10. BIBLIOGRAFÍA

1. Álvarez del Cuvillo, A. (2013). Apuntes del Derecho Procesal Laboral. El Proceso y el Procedimiento
2. Andrade-Barrera. Diccionario Jurídico. ANBAR
3. Bermúdez-Cisneros, M. (2002). Derecho Procesal del Trabajo. 2ª. ed. México: Trillas
4. Chiovenda, Instituciones del Derecho Procesal Civil. 1ª. ed.
5. Código de Procedimiento Civil, (2012). Concordancias. Legislación Codificada. Corporación de Estudios y Publicaciones
6. Código del Trabajo. (.....). Legislación Conexa. Concordancias
7. CLAUS, (2008)
8. Jurisprudencia. (2012). Legislación Codificada. Corporación de Estudios y Publicaciones
9. Constitución de la República del Ecuador. (2008). Legislaciones Conexas
10. Coutre, E. (1993). Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Depalma
11. Cueva-Carrión, L. (2006). El Juicio Oral Laboral. Teoría Práctica y Jurisprudencia. 1ª. ed. Quito: Cueva Carrión
12. Derecho Procesal del Trabajo. (1956). México
13. Egas, J. (2005). El Juicio Oral en Materia Laboral
14. Falcon, E. (2003). Tratado de la Prueba. Tomo II. Buenos Aires: Astrea
15. Falcón. Tratado del Derecho Laboral
16. Hauriou. (1980)
17. La Oralidad. Sala Segunda. Características del Proceso Laboral

- 18.Ley 712 de Colombia. (2007)
- 19.Ley de Venezuela
- 20.Monestero- Lecioni, G. Introducción al Derecho Laboral
- 21.DONELL, D. (1988). Protección Integral de los Derechos Humanos.
Comisión Andina de Juristas. Lima
- 22.Páez, A. seminario sistema de Oralidad en nuestra actualidad
- 23.Plá, A. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires:
Depalma
- 24.Schmidt, E. (1957). Buenos Aires: Argentina
- 25.Santos-Acueta, H. ob. cit.
- 26.Stafforini, E. (1995). Derecho Procesal Social. Buenos Aires: Argentina
- 27.Tena, R. & Morales, H. (2002). Derecho Procesal del Trabajo
- 28.Trueba-Urbina, (1979). op. cit.
- 29.Trujillo, J. (1986). Derecho del Trabajo
- 30.Vargas-García, P. (2006). Los primeros Pasos hacia la Oralidad en el
Proceso Laboral. Bogotá
- 31.Vescovi, E. (1984). Teoría General del Proceso. Bogotá: Temis

11. ANEXOS

11.1 Modelo de Encuesta

ENCUESTA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
AREA JURIDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE DERECHO



ESTIMADO PROFESIONAL DEL DERECHO, conecedor de su capacidad profesional, en calidad de Egresado de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional de Loja; y, a fin de obtener mi título de Abogado me permito solicitarle muy comedidamente, su valiosa colaboración respondiendo la presente encuesta, a fin de validar el instrumento a utilizarse en la recolección de datos sobre "**LA CULMINACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL, MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA**". Aprovecho la oportunidad para reiterarle el testimonio de mi más distinguida consideración y estima.

Atentamente.

1.- Conoce el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 576 del Código del Trabajo, que habla sobre la Audiencia Preliminar de Conciliación?

Si.....

No.....

2.- Conoce el Régimen Legal aplicable al Procedimiento Oral establecido en el Art. 581 del Código del Trabajo, que señala sobre la Audiencia Definitiva Pública?

Si.....

No.....

3.- Considera usted que tomando en cuenta el Principio de Economía Procesal, debería darse una sola Audiencia en el Proceso de Juzgamiento de un Juicio Oral?

Si.....

No.....

Por Qué?.....

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

4.- Cree usted que el Código Laboral al establecer dos audiencias en el Procedimiento Oral contraría a los Principios de Celeridad Procesal, Economía Procesal y de correcta Administración de Justicia?

Si.....

No.....

Por Qué?.....

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

5.- Cree usted que la culminación del Juicio Oral Laboral mediante una Audiencia Única garantizará los Derechos de los Trabajadores y resolvería el litigio en forma más propia y eficaz?

Si.....

No.....

Por qué?.....

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

6.- Considera usted que debería unificarse la Audiencia Preliminar y Definitiva en el Procedimiento Oral Laboral a fin de que todo el Proceso se lleva a cabo en una Audiencia Única?

Si.....

No.....

Por qué?.....

.....

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE DERECHO

TITULO

**“LA CULMINACION DEL JUICIO ORAL LABORAL
MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA”**

PROYECTO DE TESIS PREVIO
A OPTAR EL GRADO DE LICENCIADO
EN JURISPRUDENCIA Y ABOGADO.

AUTOR:

JAIRO PATRICIO JIMENEZ ABAD

LOJA – ECUADOR

2014- 2015



1.- TEMA: “LA CULMINACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL, MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA”.

2.- PROBLEMATIZACIÓN:

Acorde a lo que dispone la Constitución de la República, el Código del Trabajo, en su Art. 1 señala que “Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a los que ellos se refieren”⁵⁷

Ahora bien, los trabajadores para exigir el respeto de sus derechos, constantes en la Ley, pueden acudir a la Administración de Justicia, que pueden ser los Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje, las Cortes Provinciales de Justicia y la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

De esta forma los jueces de trabajo, ejercen jurisdicción y competencia en el conocimiento y en la resolución de conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos al conocimiento de otra actividad.

El Art. 582 del Código del Trabajo señala que “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”.⁵⁸

El trámite al que se refiere este marco jurídico es el procedimiento oral, constante con el Art. 576 y siguientes del el Código del Trabajo.

Este procedimiento oral, debe sujetarse al Art.169 de la Constitución de la República del Ecuador, que señala “El sistema procesal será un medio para la realización de la justicia. Hará efectivas las garantías del debido proceso y velará por el cumplimiento de los principios de inmediación, celeridad y

⁵⁷ Constitución de la República del Ecuador, Legislaciones Conexas, Legislación Codificada, Corporación de estudios y publicaciones 2013

⁵⁸ Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia. Corporación de estudios y publicaciones 1999

eficiencia en la administración de justicia. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”

También conviene recordar que se ha consagrado el derecho a la libertad de trabajo, por lo tanto, nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

El principio dispositivo, es la iniciativa de parte, se prevé la determinación de las pretensiones: “Ultra petita y secundum allegata et probata” (debe pronunciarse según lo alegado y probado); las excepciones y defensas son traídas por las partes; el material probatorio es aportado por las partes; existe disponibilidad privada del proceso.

El principio de inmediación, no se refiere a la forma de exteriorizar actuaciones, sino ante quien tiene lugar. Cuando el Órgano Judicial que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa, con las partes y conoce directamente la formulación de las alegaciones y la realización de la prueba. El Juzgado recibe una fuente de convencimiento y evidencia superior a la que brinda cualquier otro de conocimiento.

El principio de concentración, es la reunión de diversos actos procesales en una unidad de acto: El debate oral, reúne la mayor calidad y cantidad posible del material del proceso que aportan las partes.

El principio de celeridad, es el resultado de instaurar el proceso oral, concentrado y en el que el Juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa y en esta situación es la que haremos énfasis, pues no puede haber dos audiencias si el objetivo es obtener tutela judicial efectiva mediante celeridad.

El procedimiento oral laboral, se inicia con la demanda, la misma que podrá ser oral o escrita, en la que existe una Audiencia preliminar de conciliación, en la que se realiza la contestación a la demanda, y formulación de pruebas. Luego de esta diligencia, se lleva a cabo otra audiencia, la Audiencia Definitiva Pública, luego en el término de diez días el Juez emite sentencia.

Ahora bien, el procedimiento oral laboral, cumple en parte con los principios constitucionales del sistema procesal oral; no obstante los Arts. 576 y 580 estipulan o contemplan dos audiencias, que a la final nos van a conducir a lo mismo, y bien pueden unificarse, con lo cual se ganaría mucho tiempo en cuanto a la celebración de las mismas, ya que procesalmente hablando entre una audiencia y otra suelen transcurrir meses, vulnerando los derechos constitucionales del trabajador.

El Art. 576 del Código del Trabajo estipula: “Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación”⁵⁹.

No obstante de estipularse dos audiencias, el Código del Trabajo señala que la audiencia se puede diferir, por pedido de las partes, situación que muchas veces se ha suscitado por tratar de llegar a acuerdos, pese a que existe la posibilidad en la audiencia inicial, por ello mi ánimo de que ni siquiera se de la audiencia preliminar de conciliación para que no se pierda tiempo, ya que los acuerdos pueden realizarse en cualquier momento del juicio.

La audiencia definitiva pública se regula por el Art. 581 del Código del Trabajo, el cual estipula:

“Art. 581.- La audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el Juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones”⁶⁰. 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

⁵⁹ Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia. Corporación de estudios y publicaciones 1999. Art.576

⁶⁰Código de Trabajo, Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia. Corporación de estudios y publicaciones 1999.Art.581

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

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

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

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

3.- JUSTIFICACIÓN:

En la actualidad, cuando se ha promovido un sistema de oralidad en nuestras leyes vigentes, se notan incongruencias entre la norma y el procedimiento, y que aún existe en nuestros juzgados causas represadas debido a la acumulación injustificada de escritos y formalismos que conllevan al perjuicio notorio de nuestros trabajadores grupos vulnerables ante una administración de justicia mixta por no decir escrita.

La oralidad es un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie.

En otro orden de ideas adentrándome en la exposición del tema a tratar debo señalar que el derecho por ser una ciencia que busca solucionar los conflictos humanos y la justicia y la equidad, este posee los mecanismos para procesar y castigar a quienes infringen el orden preestablecido.

Así pues cada Estado deberá determinar cómo se llevara a cabo sus procesos judiciales, bien sea bajo la forma escrita o acudir al sistema de la Oralidad y el proceso por Audiencias.

Durante los últimos seis años el Ecuador ha experimentado un notable avance en materia de legislación del trabajo, especialmente con la oralidad laboral que ha vencido las trabas y las taras de un sistema judicial anacrónico. Con ello se ha reivindicado el derecho de los ciudadanos para acceder a la administración de justicia en condiciones de dignidad y con la certeza de que sus reclamos serán procesados de manera apropiada y respetando sus derechos. Sin embargo, existen metas pendientes que cumplir, se impone la necesidad de introducir algunas reformas legales que vayan perfeccionando el procedimiento, haciéndolo más ágil, consistente, instrumentar acciones que permitan una constante capacitación de los jueces, mejorar la infraestructura judicial, ampliar el número de juzgados y promover una mayor difusión de la ley.

Por ello la reforma al Art. 581 del Código Laboral tiene una enorme importancia para la administración de justicia a fin de que el proceso sea consistente, suficiente, justo y equilibrado. Reforma que la propondré en el desarrollo de mi tesis.

Debido a esto su importancia con respecto a la necesidad de una imperiosa en cuanto a la aplicación del sistema de oralidad en los juicios laborales y de esta manera lograr garantías a los trabajadores y patronos con procesos ágiles y eficaces sin tantos formulismos que solo conllevan a un sistema tardío.

4.- OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Realizar un Estudio Jurídico, Doctrinario y Empírico de la problemática planteada respecto a la culminación del Juicio Oral Laboral, mediante la Audiencia Definitiva.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Demostrar la inconsistencia e insuficiencia del Art. 581 del Código del Trabajo en la Audiencia Definitiva en el Juicio Oral Laboral.
- ✓ *Demostrar los efectos negativos en orden social y legal que las personas sufren cuando son juzgadas mediante el Art. 581 del Código del Trabajo.*
- ✓ Proponer una reforma Jurídica del Código de Trabajo que permita la Celeridad Procesal.

5.- HIPÓTESIS GENERAL

Con una correcta reforma al Código del Trabajo que proponga una sola audiencia en el Proceso Laboral, se pretende que la aplicabilidad del Sistema Oral sea consistente, suficiente y justa.

5.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Los Juzgados Laborales no reflejan la capacidad suficiente para el Despacho oportuno de causas presentadas, transgrediendo el Principio de Celeridad.

6.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

ORALIDAD.- Que se manifiesta o produce con la boca o mediante la palabra hablada.

JURIDICIDAD LABORAL.- Sirve para solucionar conflictos en lo político social y laboral entre un empleador y un trabajador, aplicando las premisas lógicas y pragmáticas de derecho.

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- Se entiende por principio de oralidad, aquel que se basa únicamente en materia procesal a que sea expresado oralmente, la oralidad pone en contacto directo con el Juez, las partes lo que permite decidir cuándo una declaración podría estar viciada dando oportunidad al Juez se dé cuenta de ciertas situaciones particulares como gestos que permiten captar cuando no se apega a la verdad. Resaltando que la oralidad nos conlleva a la celeridad procesal.

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la intermediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación. El magistrado debe dirigir la audiencia preliminar de conciliación, no puede delegar sus funciones, pues en el desenvolvimiento de la misma, se establece la posibilidad de resolver o continuar la controversia, se vincula con las partes, se evacua las pruebas en su presencia, permitiendo recoger elementos de convicción para dictar la resolución correspondiente, sale de toda lógica que la citada diligencia se realice sin su dirección, pues eso conllevaría la nulidad. En relación a la conciliación, observamos que se deriva de conciliatorio, que significa composición de ánimo en diferencia.

En cuanto la oralidad son múltiples y variadas las características peculiares que los autores, e incluso los ordenamientos jurídicos, atribuyen al proceso laboral. Tantas, que sería insensato tratar de recogerlas todas en este marco jurídico. Baste decir que el ilustre maestro brasileño Coqueijo Costa señalaba: Nuestra posición al respecto es que sus caracteres fundamentales son los siguientes: sencillez, celeridad, oralidad, concentración, intermediación, eventualidad o lealtad procesal, gratuidad o costo mínimo e hipervaloración de la conciliación.

Ahora bien, entre todas ellas destaca nítidamente la oralidad, por al menos dos razones, aunque hay muchas más. Primera, porque la oralidad no es un simple atributo o peculiaridad, sino un carácter que cimenta y califica todo un sistema procesal. Los sistemas, en efecto, suelen ser clasificados en dos grandes tipos: oral o escrito. Cuando la oralidad es acogida, pasa a ser el rasgo dominante, el elemento nuclear, la clave definitoria del proceso.

Segunda, porque la oralidad exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: inmediación, concentración, sencillez e incluso celeridad. De allí pues que su estudio específico y el análisis pragmático de su viabilidad resulten del máximo interés, en momentos que se aproxima una reforma de nuestra Ley Procesal del Trabajo.

En el proceso oral, en sentido absoluto, la demanda, bajo forma de acusación, y la contestación, bajo forma de contradicción, se deben formular verbalmente ante el juez, y todas las actuaciones probatorias deberán efectuarse en audiencia. Esta modalidad, que en nuestro país parece inconcebible, es sin embargo la que nos muestran las innumerables series que sobre asuntos judiciales trae profusamente la televisión norteamericana.

En los demás países americanos y en España se suele calificar como procedimiento oral a uno en el que predomina la palabra sobre la escritura, pero en el que piezas tan fundamentales como la demanda o la contestación o ambas deben hacerse en forma escrita, de modo que lo adecuado es denominarlos sistemas mixtos o, en todo caso, predominantemente orales, mas no orales en sentido pleno.

¿POR QUÉ Y PARA QUÉ DEL PROCESO ORAL?

Al proceso oral - conocido también como proceso por audiencias - se le atribuyen innúmeras ventajas, entre ellas, su sencillez, ya que, en términos generales, todos sabemos hablar pero no todos sabemos leer ni podemos escribir. Habida cuenta de que en el litigio laboral participa siempre, por necesidad, un trabajador o un conjunto de ellos, y que éstos no son

necesariamente letrados, uno de los rasgos que la doctrina reclama para el proceso laboral es la simplicidad, tanto en la estructura del procedimiento cuanto, incluso, en la formulación del texto legal, los cuales deben ser de fácil inteligencia para el lego. Tal propósito es más factible con un trámite oral que a través del intercambio de escritos, hábitat natural del abogado, no del trabajador.

Sin embargo, la principal virtud de la oralidad es que permite la inmediación, como acertadamente acota Paúl Paredes, quien agrega: “En sentido amplio, oralidad significa inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas”. Oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba, que es - qué duda cabe - lo más importante del mismo.

Como hizo notar en su oportunidad la Corte Suprema panameña, “La característica esencial de un proceso oral es la inmediación, en virtud de la cual el Juez que recibe la prueba es el mismo que falla el caso, ya que él ha podido percibir, de viva voz, las declaraciones de los testigos y ha verificado, por percepción propia, todo el material probatorio que de una manera sucinta se consigne en el acto de la audiencia practicada”. En un proceso escrito, el “juez carece de contacto con las partes y con los hechos”; a él le llega “solamente el eco atenuado o impersonal de los escritos redactados en el momento del examen de los testigos, así como el de la inspección de lugares, etc. En los sistemas orales, en cambio, normalmente existe una relación directa entre el Juez y el material probatorio, ya que las pruebas se presentan, fundamentalmente, en la audiencia y el Juez presencia la declaración de los testigos y la exposición que las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio. En esta forma el Juez se encuentra en mejores condiciones para valorar la cuestión controvertida”.

Rodríguez Piñero resalta que “El objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate oral es el facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que le permitirá la mejor averiguación

del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes.

ORALIDAD Y MEDIOS DE PRUEBA

Están muy estrechamente vinculados: allí donde la prueba fundamental sea la escrita y donde la prueba testimonial sea mirada con desconfianza, la primacía ha de ser para el proceso escrito; pero ante pruebas normalmente no pre constituidas (y tal es el caso en muchos litigios de trabajo) la oralidad será el medio más apropiado para aclarar y fijar el supuesto fáctico en el que las partes basen sus respectivas pretensiones.

Además, según que interese efectivamente la mera aportación del material fáctico para la fijación de una simple verdad formal, o se pretenda averiguar exactamente la verdad material, será; respectivamente, la escritura y la oralidad el sistema indicado para el proceso en cuestión.

Redenti afirmaba por ello, ante la ausencia normal de pruebas pre constituido en el proceso de trabajo, que el sentido y los modos del proceso civil respecto a la prueba hacían imposible al juez formarse una eficaz persuasión objetiva sobre la verdad de las cosas.

A esta razón dogmática se añade otra razón extrínseca, no por ello menos decisiva: la simplificación y rapidez que se consigue mediante la adopción de la oralidad del proceso. Mientras que un proceso escrito favorece a la parte mejor situada, es lento, está <fatalmente abierto> a incomprensibles y repugnantes a la parte, que tiene urgencia en resolver su controversia; mediante la utilización de la oralidad se consigue extraordinaria celeridad y brevedad en el proceso, que, para muchos, consiste el objetivo primordial perseguido en el proceso especial de trabajo.

En esa misma línea, Feldman desprende “De ahí que la oralidad sea el mejor vehículo para la recepción de esta clase de pruebas (declaración de parte, testigos, peritos: agregado nuestro) pues, como expresa Porrás López...ninguna otra forma de contacto directo acerca o aleja a los hombres como la palabra; ella es el signo más intensamente humano, porque ella es

manifestación de vida, lo mismo en el lenguaje inarticulado del salvaje que en la grandilocuencia del orador, es también propio de la palabra hablada que refleje situaciones que el papel lo soporta todo». (Derecho Procesal del Trabajo, México, 1956, pág.18)⁶¹

A lo que agregamos las palabras de Ossorio y Gallardo: La palabra hablada consiente el diálogo, la réplica instantánea, la pregunta y la respuesta. En el curso del informe de un letrado, al juez se le pueden ocurrir numerosas dudas o aclaraciones que debe plantear y esclarecer en el acto dirigiéndose al informante.

En el procedimiento escrito el juez no puede entretenerse en enviar comunicaciones para dichos fines. Esta es una cuestión capital. Nada hay que sustituya, en la formación de criterio, a la percepción directa, en especial de los testigos. La reacción a las preguntas, la claridad de las respuestas, las dudas, las vacilaciones, los silencios son muchas veces más convincentes que el contenido formal recogido en el acta, que muchas veces se limita a un lacónico Si o No, desprovisto de toda carga comunicativa.

Las sensaciones, las emociones, los sentimientos no se expresan sólo con palabras; es más, muchas veces se esconden o encubren detrás de las palabras. Hay, sin embargo, un metalenguaje que se trasunta en los gestos, los ademanes, los tics, y otras manifestaciones corporales, que tan magistralmente describió Sigmund Freud en su Psicopatología de la vida cotidiana, que son incontrolables a nivel consciente y, en razón de ello, más fidedignos que las palabras. Por lo demás, es regla conocida que la primera impresión es duradera y, casi siempre, la más acertada.

Al Juez laboral se le exige, además, una posición activa y diligente, en la que debe liderar el proceso, que es reconocido por eso como uno cuasi inquisitivo. Por tanto, al momento de la actuación de las declaraciones no puede esquinarse y recibir, de manera pasiva, el interrogatorio prefabricado de la parte que ofreció la prueba, ni la manifestación - muchas veces también prefabricada - del declarante, sino que tiene que intervenir en forma dinámica,

⁶¹ Derecho Procesal del Trabajo, México, 1956, pág.18

siguiendo el vaivén de las preguntas y respuestas, y haciéndose una composición de lugar en la que los vacíos que surjan deben de ser colmados con la intervención del propio juez, cuyo deber es buscar la verdad real.

Por cierto, también la mecánica de la actuación probatoria, en un proceso oral, debe ser idónea a tal propósito, por lo que el interrogatorio debiera ser libre y directo, sin las ataduras del pliego escrito ni los formulismos anacrónicos del “Diga Ud. como es verdad que...” También los peritos deben comparecer, no para la ratificación ritual y superficial de lo que sentaron por escrito, sino para dar explicaciones, absolver dudas, responder a cuestionamientos y, en general, hacen patente no sólo el resultado de sus opiniones, sino la manera como se formaron, el método que siguieron, el decurso de sus indagaciones y el razonamiento que guió a la formación de su criterio, nada de lo cual se traduce en el peritaje, que suele ser un instrumento conciso y poco ilustrativo de ese desarrollo subjetivo.

PROCESO ORAL

El proceso oral se desenvuelve sobre la base de determinadas premisas u objetivo.

El primero es que las actividades centrales del proceso deben ejecutarse en audiencia presencial continua, con asistencia forzosa de las partes y bajo la presidencia inexcusable del juez. Por consiguiente, cuando una sesión se cierra sin concluir por razones del tiempo, no debe citarse para su continuación en una fecha distante, sino inmediata, al día siguiente, y así de modo sucesivo hasta agotarla. Sólo así puede darse el continuum requerido para que el Juez pueda apreciar la litis en su integridad, no fraccionada o mutilada.

El segundo es que en esa audiencia todas las actuaciones se ejecuten en forma oral: los interrogatorios, los testimonios, los peritajes, todo, en fin, debe ser desahogado de viva voz. Incluso, todo ello debe ser registrado, no sólo en actas escritas, sino con el uso de los medios técnicos de que hoy con tanta facilidad se dispone: cinta magnetofónica, vídeos, etc., con el objeto de que, en su momento y de ser necesario, sean apreciados por el juzgador con la máxima proximidad objetiva al modo como fueron actuadas. Así lo prevén,

entre otros, el art. 73º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, y el art. 584º del Código del Trabajo de Ecuador, reformado por Ley N°. 2003-13, párrafo remunerado, que dice: “De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso”. La tercera exigencia es que la sentencia sea dictada en la propia audiencia, en forma casi instantánea, cuando el Juez está todavía bajo el impacto intransferible de lo que acaba de vivir.

¿ES POSIBLE, ES REALMENTE VIABLE UN PROCESO ORAL?

El principal inconveniente que se suele atribuir al proceso oral, en un país en el que los litigios son muchos y los jueces pocos, es que demanda una gran actividad del juez, quien recibe una mayor carga que el que sólo despacha papeles. Por consiguiente, ya que es difícil disminuir el número de causas, se requiere de mayor número de jueces, lo que enfrenta los consabidos problemas económicos para un Poder Judicial casi indigente.

La objeción es sólo aparente, porque es formulada desde una realidad muy imperfecta y sin desprenderse de ella. Es decir, se critica a la oralidad sin haber ingresado en ella, desde detrás de los linderos tradicionales del proceso escrito.

Pero hay datos que no pueden ser soslayados: en primer lugar, que el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal-laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es argumento importante.

En segundo lugar, tres países de nuestro entorno más inmediato, de realidades próximas y compatibles con la nuestra, e integrantes además, los tres, de la Comunidad Andina a la que pertenece el Perú, han implantado ya la oralidad: Colombia, Ecuador y Venezuela.

Es más, en estos dos últimos la oralidad viene impuesta como mandato constitucional.

LA ORALIDAD EN EL PROCESO CIVIL. NECESIDAD, VENTAJAS.

El proceso oral requiere de jueces y abogados de gran capacidad mental, experiencia y preparación jurídica. La preparación radical del sistema escrito sería un grave error por las deficiencias ya apuntadas, por ello lo que se trata es de acoger gradualmente algunos principios del sistema oral como la inmediación, concentración; distribuyendo el proceso entre actos orales y actos escritos, según resulte más conveniente para el buen desarrollo del proceso y una eficaz aplicación de la justicia.

En el proceso mixto, esto es con una fase de proposición escrita (demanda y contestación) luego una o dos audiencias (orales) y después con apelaciones también escritas. En este proceso lo esencial es la comunicación entre el juez y las partes. Reconociendo que dentro del procedimiento no puede despreciarse un medio de comunicación tan preciso como la escritura. Lo que se rechaza es el proceso escrito y secreto, sin la concentración e inmediación que proporciona la celebración de la audiencia de pruebas y del debate oral.

Ventajas de la oralidad podemos mencionar

Menor formalidad, mayor rapidez, sencillez, aumenta la publicidad del proceso. Al concentrarse las actuaciones se reducen las notificaciones, citaciones y otras diligencias, Permite la relación directa del tribunal y las partes, lo que conduce a profundizar en cualquier aspecto que suscite duda. El juez se convierte en un verdadero protagonista dentro del proceso, sí director. Mediante el principio de inmediación en la práctica de pruebas permitiéndole al juez captar con facilidad a quien le asiste la razón en el debate. En la oralidad se suprimen incidentes (que se resuelven, en su mayoría, en una misma audiencia), hay menos recursos, se logran mucho más acuerdos y transacciones que eliminan procedimientos.

MARCO LEGAL

CONSTITUCION, TRATADOS INTERNACIONALES. CODIGO DE TRABAJO

ART. 168, núm. 6 de Carta magna, expresa; “La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y todas las diligencias se llevara a

cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.

La audiencia preliminar de conciliación constituye una expresión de la oralidad, cuya trascendencia es innegable, pues es una forma auto compositiva, que permite finalizar los litigios laborales.

La presencia del juez es indispensable para que se desarrolle, en procura que la intermediación sea efectiva, pues se entiende que es un funcionario competente y capacitado para llevar con éxito la conciliación. El magistrado debe dirigir la audiencia preliminar de conciliación, no puede delegar sus funciones, pues en el desenvolvimiento de la misma, se establece la posibilidad de resolver o continuar la controversia, se vincula con las partes, se evacua las pruebas en su presencia, permitiendo recoger elementos de convicción para dictar la resolución correspondiente, sale de toda lógica que la citada diligencia se realice sin su dirección, pues eso conllevaría la nulidad. En relación a la conciliación, observamos que se deriva de conciliatio, que significa composición de ánimo en diferencia.

El proceso tiene etapas determinadas, en la que las partes deben cumplir oportunamente los actos establecidos, so pena de quedarse sin derecho a ciertas acciones legales, afectando los derechos en controversia.

Consideramos que la preclusión es muy importante en materia laboral, ya que obliga a las partes a ejercer oportunamente sus derechos, a fin de que el proceso sea eficaz, este principio se halla en concordancia con el Art. 169 de la Constitución de la República, que manifiesta: “...Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesa”.

El Art. 168 de la Constitución Política del Ecuador; numeral 6, dice: “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”.

La Constitución Política de la República del Ecuador.- Expedida en el año de 1998, introdujo el sistema oral, por lo que la ley 2003-13, publicada en el R.O. No. 146, de 13 de agosto de 2003, reformó el Art. 584 del Código del Trabajo, señalando que “las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”, entrando en vigencia el 1 de julio de 2004.

Esta Ley se ha reformado en varias ocasiones, la primera a través de la Ley No. 2004-29, promulgada en el Registro Oficial No. 260, de 27 de enero de 2004; la segunda mediante la ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404, de 23 de agosto 2004; y la tercera, mediante la ley No. 2005-3, promulgada en el suplemento del Registro Oficial No. 52, de 4 de julio de 2005.

La actual Norma Suprema, mantiene el sistema oral en la sustanciación de los procesos judiciales en el país, con los respectivos principios y conforme sus postulados, en procura de una justicia oportuna.

Principio del trabajador.

En primer lugar es necesario distinguir el derecho de tutela jurisdiccional que concierne al derecho procesal en general, de lo que es el principio tutelar del trabajador que es una particularidad del derecho procesal del trabajo.

El primero, consiste en el derecho que tiene toda persona de requerir la intervención de la función jurisdiccional del Estado para solucionar cualquier litigio que se presente entre los miembros de una comunidad social. De ahí que sé conceptúe, a la tutela jurisdiccional como un presupuesto de convivencia social pacífica.

En cambio, el principio de tutela procesal del trabajador; tiene que ver con las consideraciones que se le guarda dentro del proceso laboral.

La aparición del derecho del trabajo como disciplina especial, se debió a la necesidad de proteger al trabajador frente a la superioridad del empleador. Si en las relaciones laborales, empleadores y trabajadores no son iguales, la desigualdad se agrava cuando ambos litigan.

Como dice Isaías Rodríguez (Laboralista venezolano) «el patrono litiga contra el estómago del trabajador». Esa es la razón por la que el esquema del proceso laboral está estructurado para lograr un trámite equilibrado mediante la protección o tutela del más débil.

Gratuidad Procesal para el trabajador.

Toda persona tiene derecho a reclamar justicia del órgano estatal correspondiente. Es decir, cuando un miembro de una sociedad pretenda algo de otra, la pretensión es atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas. Esto es lo que se denomina, el derecho a la tutela jurisdiccional. La doctrina es casi unánime al considerar que la tutela jurisdiccional corresponde exclusivamente al Estado, criterio que ha sido recogido por la legislación nacional. Así, por ejemplo, la Constitución, dispone que la potestad de administrar justicia se ejerce por el Poder judicial. Art.- 167 Constitución: “La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución.”.

El Art. 78 de la Constitución; inciso 1, dice: “Los órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de otros órganos con iguales potestades reconocidos en la Constitución, son los encargados de administrar justicia, y serán los siguientes: 1. La Corte Nacional de Justicia. 2. Las cortes provinciales de justicia. 3. Los tribunales y juzgados que establezca la ley. 4. Los juzgados de paz. Similares consideraciones encontramos en la Ley Orgánica del Poder judicial, Ley 260 (Art.2, 3 y 6). El Código Procesal Civil es mucho más específico, al señalar que la potestad jurisdiccional del Estado es indelegable (Art. 1).

En base a tales consideraciones podemos concluir que la actividad de administrar justicia es un servicio público indispensable para la consecución de la paz social. Consecuentemente el acceso a ese servicio de la búsqueda de justicia debe ser gratuito. Es decir, los derechos de acción y contradicción procesal no deben estar supeditados al pago de sumas de dinero. Esto no impide la posibilidad de que la ley contemple el abono de costas en determinadas circunstancias. Incluso en la actualidad dadas las limitaciones

económicas de los Estados, se sostiene que la gratuidad no debe ser absoluta sino excepcional.

En el caso del proceso laboral, el principio de gratuidad en favor del trabajador, tiene una aceptación casi unánime. Por el mismo, se busca facilitar al trabajador el acceso a los órganos de administración de justicia para demandar la restitución de sus derechos laborales. La facilidad se sustenta en la carencia de recursos económicos por parte del trabajador y en la prioridad de sus beneficios laborales. Sin la gratuidad, el trabajador, en muchos casos, no podría acceder a la tutela jurisdiccional, con lo cual se consagraría el atropello en beneficio del empleador.

El Art. 10 De La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, señala: Toda persona tiene derecho en condiciones de la misma igualdad a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para examen de cualquier acusación contra ella.

El Art. 8, núm. 1 del Pacto San José Convención Americana sobre Derechos Humanos, estipula: Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro un plazo razonable por un juez o tribunal competente independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos u obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

El Art. 33 de la Constitución del Ecuador, señala: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y a base de la economía. El Estado garantizara 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.

El Art. 66 del Código de Procedimiento Civil, señala: “Demanda es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que

ha de ser materia principal del fallo.” La demanda debe contener las pretensiones del actor y los hechos en que se fundan.

El Juez del Trabajo dentro del término de dos días posteriores a la presentación de la demanda, la califica y dispone que se le cite al demandado. El Juez convoca a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y anuncio de pruebas, la misma que debe efectuarse en el término de veinte días luego de la calificación de la demanda, previa verificación de la citación. Así las partes pueden preparar la contestación y las pruebas pertinentes.

Comparecencia de las partes a la audiencia preliminar de conciliación, se entiende que deben ser asistidos por sus abogados, no existe una disposición expresa, como sucede en relación a la audiencia definitiva.

El Juez debe procurar un arreglo conciliatorio del conflicto de trabajo, que es la finalidad principal del procedimiento laboral. En caso de llegar a un acuerdo, el magistrado tiene la facultad de aprobar lo acordado por las partes, mediante sentencia que causará ejecutoria, quedando finalizado el conflicto.

El Juez, por una sola vez y a petición común de las partes, puede suspender la audiencia, por un término máximo de cinco días, conforme lo establece el Art. 580 del Código del Trabajo. Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procede en rebeldía, lo que se toma en cuenta para el pago de las costas judiciales, tal como lo establece el Art. 580 ibídem.

En el caso que el demandado reconozca la relación laboral y admita que adeuda un monto determinado, pero no logre un acuerdo con el demandante, obliga al juez a disponer que las remuneraciones adeudadas se cancele provisionalmente al trabajador, en un término de diez días, conforme lo establece el Art. 579 del Código de Trabajo. De no producirse la conciliación, se pasa a la etapa de contestación de la demanda, la que se presenta en forma escrita, sin perjuicio de realizarla verbalmente y además las partes deben solicitar las pruebas pertinentes.

Previo a la conclusión de la audiencia preliminar, el Juez del Trabajo debe fijar fecha y hora para la realización de la Audiencia Definitiva la que deberá efectuarse en un término no mayor de 20 días, contados desde la fecha de la realización de la audiencia preliminar, de lo anotado se establece que la Audiencia Preliminar tiene cuatro momentos procesales: conciliación, contestación a la demanda, facultad de presentar y contestar reconveniones y petición de pruebas.

El Art. 575 del Código de Trabajo, dice: Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

El Art. 576 del Código de Trabajo, señala: Presentada la demanda y dentro de del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificara la demanda, ordenara que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocara a las partes a una audiencia preliminar de conciliación, contestación de las demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, que se efectuara en el término de veinte días contados desde la fecha de en qué fue calificada.

En esta audiencia preliminar el juez procurara un acuerdo entre las partes en darse un acuerdo mediante sentencia ejecutoriada.

Si no fuere posible la conciliación en esta audiencia el demandado contestara la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

El Art. 578 ibídem señala: En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de la reconvenición conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia.

Observamos que la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas tiene el siguiente procedimiento:

La demanda debe presentarse en la sala de sorteos de las Cortes Provinciales de Justicia del Ecuador, salvo que se proceda de conformidad al Art. 574 del Código del Trabajo, que en relación a la demanda verbal, dispone: "La

demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiese hacerlo, y autorizado por el respectivo secretario”.

PRINCIPIO DE VERACIDAD

La esencia de la verdad no cabe alterarla con una falsa demostración, prescribe el Código de Justiniano.

En el desarrollo de un proceso se mueven dos tipos de versiones respecto a los hechos que originan el conflicto. Una de esas versiones es la que las partes buscan mostrarle al juez a través de los medios probatorios, y que frecuentemente no se ajustan a la realidad. En muchos casos ese alejamiento de la verdad es intencional.

Pero no se puede negar la otra situación, que se da cuando en el proceso hay una coincidencia entre la realidad y lo que se logra probar. En el primer caso estamos ante lo que se denomina la «verdad formal». En el segundo, ante la «verdad real». A menudo, una sentencia se sustenta en cualquiera de las dos versiones de los hechos, esto es, en la real o en la aparente. El ideal de una correcta administración de justicia es que las sentencias se basen en la verdad real, es decir, que prime la realidad frente a la «verdad formal». La sentencia que no se asiente en la realidad, será una sentencia formal. Sentencia que se base en la realidad, será una sentencia justa.

Sin embargo, el deber de la veracidad todavía es discutible en el proceso civil; autores como Wach y Calamandrei, lo consideran como un «instrumento de tortura moral». El hecho de estar incorporado este deber en el Código Procesal Civil, constituye «un salto al vacío» por tratarse de un tema intrínsecamente polémico y por haberse adoptado en un contexto de una incipiente formación científica de jueces y abogados.⁶²

En el proceso laboral, no hay discusión en la tesis de que la verdad real debe primar frente a la verdad aparente. El juez está dotado de facultades para verificar la exactitud de las afirmaciones o negativas manifestadas por las

⁶² Couture Eduardo; Derecho Procesal Civil, 3ra Edición

partes es decir es menester comprobar la verdad o falsedad las mismas, con el objeto de llegar a una convicción acerca de la veracidad real.

DIRECCIÓN DEL PROCESO: SENCILLEZ Y ORALIDAD

El fin del proceso es obtener la restitución del derecho vulnerado. Para el cumplimiento de tal propósito la disciplina jurídica exige determinado formalismo. El proceso es esencialmente formal, pero el exceso de atención de la forma puede distorsionar los fines del proceso, retardando la sentencia o desatendiendo el fondo del litigio.

La jurisprudencia laboral, al declarar nulos e insubsistentes los actos procesales por el hecho de incurrir en informalidades intrascendentes. Ha creado un estado de ánimo y actitud en los jueces de trabajo y sus auxiliares, que los lleva a dar prioridad al cumplimiento de las formalidades y a descuidar el fondo del proceso.

Semejante comportamiento, hace del proceso lo que Trueba Urbina denomina la misma jurídica», es decir, la prevalencia de las formas sobre el fondo. El derecho procesal del trabajo no debe ser formalista, sino por el contrario simple y sencillo. Algunos tratadistas para destacar el principio de la sencillez del proceso suelen hablar de la informalidad del proceso. Un ejemplo de la sencillez encontramos en la legislación Venezolana que posibilita la interposición de la demanda verbalmente, en cuyo caso el juez la reducirá a un acta con la cual se encabeza el proceso. Incluso, el juez está facultado para interrogar al demandante, si fuera menester; para completar la demanda.

La oralidad, es un principio estrechamente ligado a la sencillez porque lo que se busca, con ambos, es facilitarle al trabajador la defensa de sus derechos.

PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

Es otro de los principios fines a los que se refiere la presente clasificación. Lo que se busca con este principio es la restitución del bien jurídico tutelado, objeto de la transgresión, en el menor tiempo posible. En el caso del derecho del trabajo, la tutela es prioritaria, porque está de por medio la fuente de sustento del trabajador y su familia que no pueden esperar mucho tiempo.

La celeridad procesal está muy ligada a la realización del valor de la justicia. Para destacar su importancia, como medio correctivo, frente al retardo de su administración, las comunidades y tratadistas han propuesto algunos aforismos, como los siguientes: «justicia tardía, no es justicia»; «el tiempo no es oro, es algo más: justicia»; «más vale un mal arreglo que un juicio largo». La dilación de los procedimientos, en el proceso laboral, acentúa la desigualdad entre trabajador y empleador. Porque posibilita el desaliento y abandono de la pretensión del primero en beneficio del segundo.

CELERIDAD

Bermúdez dice que la declaración del derecho y su ejecución deben realizarse con prontitud, porque en ellas descansa la paz social y la integridad de las situaciones jurídicas. La demora, afecta los intereses humanos en juego, constituye uno de los caracteres más importantes del derecho laboral, pues el juzgador debe buscar la rapidez, observando los términos prefijados en la ley y ordenando adecuadamente el juicio. Expresa que la oralidad es uno de los factores que mayormente coadyuva a la rapidez en el juicio laboral.⁶³

La materia laboral conlleva aspectos humanitarios, están en juego derechos sociales, existe una parte débil, los trabajadores, por lo que se propende a que se administre justicia rápidamente, siendo necesario que los jueces dirijan adecuadamente los procesos; por eso se han simplificado las formas procesales, despojándolas de formulismos inútiles, brindando facilidades en los trámites y la defensa oportuna.

Cueva considera que se materializa en la sustanciación del proceso sin demoras, la ley suprime trámites inoficiosos, no sustanciales, permite que se acorte los plazos, sólo se puede suspender una diligencia cuando la ley lo dispone expresamente, economiza el proceso, pues elimina trámites innecesarios; es contrario al formalismo y al proceso escrito.⁶⁴

Con este principio se acelera el desarrollo del proceso y la solución del conflicto, evitando que se alargue indebidamente, eliminando los trámites

⁶³ Bermúdez Cisneros, Miguel: Derecho Procesal del Trabajo

⁶⁴ Cueva Carrión Luis; El Juicio Oral Laboral.

lentos, engorrosos, propios del sistema escrito, esto no significa que dentro de la normativa legal pertinente se atropelle procedimientos, pues se debe observar el debido proceso y el derecho de las partes, garantizando una justicia oportuna, sin dilaciones intrascendentes, en el afán de resolver una controversia, en el que indudablemente existen aspectos humanos que necesariamente se deben tomar en cuenta.

INMEDIACIÓN

Falcón dice que el juez tiene una actuación fundamental y garantiza el cumplimiento de la prueba, pues fija los hechos, establece los medios probatorios, toma la audiencia de posiciones, igualmente se traslada a las actuaciones de prueba fuera del juzgado, a fin de que el principio de inmediación se presente de la manera más pura.⁶⁵

Existe la vinculación directa entre las partes y el juez, permitiendo a este receptor personalmente la prueba, facilitando su resolución; se enlaza con la oralidad y la concentración. Permite que el juez tenga una participación activa en la prueba, pues las partes la solicitan y realizan en su presencia, facilitando su resolución. La inmediación es fundamental en el proceso laboral, pues proporciona un mejor criterio al juzgador para valorar lo que consta en el proceso, pues una vez que escucha a las partes, que recepta las pruebas presentadas, que oye los alegatos, nadie mejor que él para resolver el conflicto, pues se halla empapado de las pretensiones de los litigantes y los medios de prueba con los que pretenden justificar sus pretensiones.

CONCENTRACIÓN

Antes que un principio, la concentración es un mecanismo para el logro de la celeridad del proceso. Consiste en realizar diferentes actos procesales en una sola diligencia. Así, por ejemplo, en el comparendo laboral se contesta la demanda, se busca conciliar el conflicto, y se actúa las pruebas, de manera que la causa quede expedita para sentenciar. Se trata, pues, de concentrar la realización de diferentes actos procesales en el menor tiempo posible.

⁶⁵ Tratado de Derecho Laboral (Falcón)

Sobre este tema el artículo 266 Inc f del Código de Trabajo.- dispone que «el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran». El ideal de este principio es que permita que los actos procesales se concentren en una audiencia de instrucción y juzgamiento, que debe ser continua.

Couture enseña que es el “Principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo, contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso” El juicio debe desarrollarse lo más rápido que sea posible, tendiente a una pronta resolución, la oralidad en gran medida contribuye a que efectivamente se obtengan dichos objetivos.⁶⁶

Montero Aroca citando a Alcalá Zamora, dice: “La concentración supone que los actos procesales deben realizarse en una sola audiencia, o en pocas audiencias próximas entre sí, con la finalidad de que lo expresado verbalmente por las partes ante el juez y las pruebas duren exactamente en su memoria al momento de sentenciar.”⁶⁷ La concentración persigue que los actos procesales se desarrollen en corto tiempo, facilitando al juez una sentencia oportuna y justa, ya que lo manifestado por las partes se encuentra en su retina, todavía fresco, al no transcurrir mucho tiempo entre la audiencia y la resolución.

Se estima que la concentración procura la agilidad en el proceso, intentando que el juzgador tenga una idea cabal tanto de las pretensiones de las partes como de sus argumentos, facilitando una resolución acorde con lo sucedido. Este principio acelera el proceso y lo abrevia, mejora la calidad de la administración de justicia y ésta se torna menos injusta; el juez y las partes conocen de primera mano, la cuestión litigiosa, lo que va en beneficio de la causa.

⁶⁶Couture Eduardo; Derecho Procesal Civil, 3ra Edición

⁶⁷ Monestero Lecioni, Gabriela: Introducción al Derecho Laboral.

LA CARGA DE LA PRUEBA

En relación a la carga de la prueba que, representa el gravamen o peso que recae sobre las partes, para que suministren obligatoriamente el material probatorio que la autoridad requiere para formar su convicción sobre los hechos alegados en juicio, para que exista una sentencia de mérito, que decida el litigio laboral, se consagra este principio, que indica al juez que cuando falte la prueba o ésta sea insuficiente, respecto a los hechos en que debe cimentar su fallo, debe resolver a favor de la parte contraria a la que tenía dicha carga.

Al trabajador le toca probar la existencia de la relación laboral, y al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales, se da una inversión de la carga de la prueba, a pesar de que el empleador niegue lo aseverado por el trabajador, debe presentar la prueba respectiva. Los litigantes se encuentran obligados a proporcionar las pruebas respectivas, para que el juzgador las valore y decida con certeza respecto a lo solicitado, pues en muchas ocasiones no existen los suficientes elementos probatorios y se limita la percepción adecuada de la realidad de los hechos, lo que se refleja en la sentencia.

Se considera que ante la ausencia o limitada prueba de determinados hechos en materia laboral, el juez debe fallar en beneficio del litigante que no se encontraba obligado a presentarla, lo que se encuentra dentro de los parámetros de la lógica, pues de lo contrario se afectaría los intereses razonables de una de las partes, que no necesita presentar elementos de descargo a favor de sus pretensiones.

Observamos que en materia civil quien alega algo debe probarlo, este principio no tiene vigencia en el campo laboral, en donde se revierte la carga de la prueba, considerando el interés social y la desventaja del obrero frente al patrono, quien se encuentra compelido a demostrar que ha respetado los derechos laborales.

El trabajador solo debe justificar su relación laboral, en caso de salarios no pagados por ejemplo, es el patrono quien debe demostrar que si los ha

cancelado, más no el trabajador, caso contrario el juez debe disponer el pago reclamado.

ECONOMÍA PROCESAL

El hecho de que consideremos la economía procesal como un Principio operativo de la realización del principio de la celeridad, podría dar lugar a sostener que, por el contrario, la celeridad contribuye a la consecución de la economía procesal pero tal apreciación se desvanece si tenemos en cuenta que la economía procesal no sólo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de la celeridad, que es sinónimo de urgencia.

La economía del gasto, busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes que agilizarlo.

Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia, En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.

IMPULSO DE OFICIO

Según este principio el procedimiento debe ser impulsado de oficio por los jueces. Este deber cesará con la sentencia. La Ley Orgánica del Poder Judicial dispone que los magistrados, cualquiera que sea su rango, especialidad o denominación estén obligados a impulsar de oficio, los procesos, salvo reserva procesal expresa. Este es un tema que tiene que ver con el impulso procesal y consiste en la acción o fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo.

El impulso procesal, en teoría, puede corresponder a las partes o al juez, según lo establezca la ley Pero tal aseveración no es absoluta, desde que cuando se

habla del impulso de oficio, no significa que las partes queden totalmente liberadas de impulsar el proceso, ni que existan sistemas procesales en los cuales el magistrado esté impedido absolutamente del impulso procesal.

Lo que sí se puede aseverar es que en determinadas áreas, como es el caso del proceso laboral, existe una preponderancia del impulso procesal de oficio a cargo del juez, teniendo en consideración la naturaleza del bien jurídico que tutela el derecho del trabajo.

El Código Laboral en su parte procesal es imperativo al disponer que coincida este temperamento del nuevo Código, con el pensamiento de DeLitala, quien pensaba que el poder de iniciativa judicial debe ser asegurado por normas imperativas, dirigidas a garantizar la observancia de las normas procesales y la rapidez y energía del juicio.

PROCESO LABORAL Y CARACTERISTICAS

Al proceso laboral, Alvaro Trueba Urbina le señala como: “el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones laborales, desde los puntos de vista jurídico y económico”. Stafforini manifiesta: El derecho procesal del trabajo consagra el derecho al ejercicio de la jurisdicción para realizar las normas jurídicas y contractuales del trabajo incumplidas y para conservar el orden jurídico entre los factores de la producción...realiza la función más excelsa del Estado, la más trascendental en nuestra época histórica: impartir justicia social.

Si bien el derecho procesal general tiene su naturaleza jurídica propia, el procedimiento laboral debe tener ciertas particularidades que lo individualizan las normas adjetivas no podrán inobservar la legislación laboral sustantiva procesal en materia laboral no puede pasar por alto el interés superior de los derechos y deberes consagrados en aquella.

Trujillo señala que existe interdependencia del Derecho del Trabajo con el Derecho Procesal, en cuanto a que el Derecho Procesal es considerado como el conjunto de principios y reglas referentes a la organización y atribuciones de

la autoridad judicial y al procedimiento que debe observarse para aplicar la ley y hacer efectivo los derechos de los individuos, por lo que el Derecho del Trabajo debe recurrir al procesal para asegurar la vigencia de sus normas. Igualmente en lo que se refiere al procedimiento y a la jurisdicción especial de los conflictos de trabajo. El proceso laboral se constituye mediante varias normas jurídicas, las que buscan concluir las controversias de las partes mediante un acuerdo conciliatorio o a través de un fallo, observando desde el punto de vista jurídico y también económico, con el interés de lograr una verdadera justicia social.⁶⁸

Este proceso norma las controversias que surgen de relaciones obrero patronales; al efecto, el juzgador tiene que tener presente la función y al afán protector del Estado, ya que se busca la paz social.

Es necesario que el proceso laboral tenga normas claras a las que deban sujetarse los litigantes, acorde a la seguridad jurídica; se debe procurar impartir justicia de manera rápida, pues justicia que tarda no es justicia, más aún en el campo laboral, en el que el trabajador se encuentra abocado a demandar sus derechos, pero sin contar en muchas ocasiones con los medios económicos para mantener a su familia, no se diga para afrontar el juicio, ya que en la mayoría de veces lo que reclama precisamente es su salario, y al patrono lo que menos le interesa es satisfacer prontamente las aspiraciones planteadas, debiendo ahí surgir la actuación del juez para cortar todas aquellas prácticas que van en contra de la buena fe y lealtad procesal.

LAS AUDIENCIAS EN EL PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL

Es necesario referirme a las dos audiencias previstas en el Código del Trabajo, a saber:

- La audiencia preliminar de conciliación

A esta se la conocía en los procesos verbal sumario como Audiencia de conciliación, fecha que fue al momento de calificar considerando el término de

⁶⁸ Trujillo, Julio Cesar; Derecho del Trabajo

veinte días, lo cual establece el Art. 576 del Código del Trabajo conforme se analizó anteriormente.

Diligencia de mucha importancia, pues en ella se puede presentar los

Siguientes escenarios:

- 1.- Conciliación de las partes;
- 2.- Diferimiento conjunto de la diligencia;
- 3.- Inasistencia de una de las partes;
- 4.- Sin acuerdo contestación de la demanda, formulación y justificación de la prueba.

1.- Conciliación.- En base a lo que el Código establece en su Art. 576, la actuación del Juez y cumpliendo con el principio de inmediación, y del papel de amable componedor, quien procurará el acuerdo entre las partes que deje a estos satisfechos, para lo cual proporcionará el tiempo necesario y las explicaciones suficientes para que las partes razonen sobre lo que cada uno propone, la actuación del Juez a través de su intervención establece un contacto incluso visual con los actores de este proceso en el cual se puede apreciar inmediatamente actitudes, posiciones, y a través de ellas el camino para una resolución rápida de este conflicto, incluso el hecho de que se jugaba por parte de los demandados con el tiempo que dura el trámite, dando largas a los juicios con solicitudes que hoy con este trámite resultan totalmente inapropiadas a las cuales no se dan paso, dilatorias que no vienen al caso pero en el juicio verbal sumario, era muy común escuchar términos como el de “que me demanden para ver cuánto dura el juicio” y que cohibía muchas veces al actor de presentar su reclamo por la vía judicial pues además del tiempo eran los honorarios y más gastos que persuadía de exigir cualquier obligación pendiente.

En el juicio oral el papel del Abogado pasa a ser por demás trascendental, un Abogado preparado en las artes de la negociación, dispuesto a facilitar el proceso y no renunciando derechos que tiene el trabajador sino presentando

asesoría suficientemente concreta y verás podrá apoyar el mismo, este nuevo papel del Abogado, es exigente pues existe la necesidad de actuar inmediatamente con conocimientos actualizados un manejo de la palabra, evitando epítetos que muchas veces el papel resistía con comentarios y discursos por demás ofensivos, lo que nos lleva hoy en día a contar con procesos llevados con altura y conocimientos, retroalimentado a los profesionales que ejercen en esta área y a los magistrados que deben encontrar una solución a los conflictos, debe ser proactivo en busca de la conciliación dejando el papel en el sistema anterior de ni siquiera enterarse de lo que sucedía, en este sistema el Juez participa directamente tratando de propiciar el arreglo de las partes, por lo tanto, una conciliación, está bajo el principio de ganar y ganar, el actor por que cobra no el monto demandado, pero de forma inmediata, el demandado porque no paga todo lo que le demandaban, y el Juez porque cumple con los principios establecidos en la Ley, el acuerdo se lo eleva a sentencia que causa ejecutoria.

2.- Diferimiento de la Audiencia.- Por la actuación del Juez y la actitud de las partes para buscar un arreglo, dentro de la audiencia las partes pueden solicitar por una sola vez, el diferimiento de la diligencia, momento en el cual se podrá revisar datos, documentos, montos etc., Consultar a los clientes, etc., situación que al ser solicitada por las dos partes evita que se difiera el proceso de forma indeterminada y caer en la dilación injustificada del caso, el tiempo máximo de cinco días impide que el principio de celeridad sea burlado, Art. 580 del Código del Trabajo, antes de terminar la diligencia se señalará el día y hora de la diligencia, una vez que se cumpla el plazo se verán los resultados por los cuales se solicitó el diferimiento, si se estuviese a lo revisado y conforme las partes se llegará a un acuerdo, se eleva a sentencia con los mismos efectos antes indicados.

3.- Inasistencia de una de las partes.- Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar, de acuerdo al Art. 580 del Código del Trabajo, esta actuación se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, procediéndose y continuando en rebeldía del mismo, lo cual se considerará en sentencia para el pago de costas judiciales, en la práctica es mucho más compleja la no asistencia, pues siendo en este diligencia el momento en el cual

se formula las pruebas y se las justifica, no puede realizarlo, así como tampoco conocerá que es lo que plantea como prueba el actor, siendo más difícil la defensa de este en el proceso. En caso de que no asista el actor, esta situación merma la actuación en el proceso frente a la formulación y justificación de la prueba, debiendo considerarse algún momento por quienes hacen leyes el reformar y considerar como desistimiento, que al momento no está considerado, pero eso se evitaría que se presenten demandas de forma irresponsable, actuación que puede encerrar intereses oscuros.

4.- Sin acuerdo contestación de la demanda como formulación y justificación de la prueba.- Art. 577 del Código del Trabajo, luego de la gestión del Juez, y por las posiciones de cada uno se ve la imposibilidad de llegar a un acuerdo, el Juez solicita al demandado de contestación a la demanda, la cual deberá entregar por escrito y en el mismo acto dar lectura de ésta para que registre en el sistema magnético, la autoridad califica la demanda y se traba la litis, de inmediato el juez solicita al actor formule y justifique las pruebas, el hecho de que la actuación sea oral exige una preparación técnica del Abogado, quien no podrá limitarse a leer unos limitados apuntes que contenían una gran cantidad de incidentes procesales y ahora deberá prepararse y al hacer uso de la palabra, entregar aportes suficientes que lógicamente evidencia la poca o buena preparación del profesional y además exige una especialización que ayuda en la práctica procesal, esta contestación debe ceñirse a lo que establece el Código de Procedimiento Civil, debe ser clara, sus excepciones deben contener los fundamentos de hecho y de derecho, de no hacerlo así, el Juez en la misma diligencia solicitará que el demandado aclare la contestación esto no quiere decir que el Juez guie la contestación o le indique que debe decir, por esto de la preparación del Abogado, la cual debe ceñirse en la ética moral y sobre todo en su conocimiento los cuales quedan en evidencia en los juicios orales.

Solicita al Juez que de manera justificada presenten la formulación de justificación de prueba que cada uno va a actuar, cumpliendo con el principio de lealtad procesal, pues las partes al conocer las pruebas de la contraparte pueden pronunciarse al respecto, viviendo directamente el principio de contradicción de las pruebas, evita que se soliciten pruebas que no aporten al

esclarecimiento de la verdad de los hechos, se acompaña en ese instante los documentos que se entregan en la diligencia misma, el no poder presentar testimonios a última hora es un gran avance, pues cada parte sabrá que es lo que actúa la otra y así podrán preparar las preguntas y repreguntas según les corresponda, y los testigos no pueden ser como antaño los improvisados que no conocen los hechos y por lo tanto no hacen otra cosa que, hacer perder el tiempo de los jueces con diligencias inapropiadas, la celeridad es una ambiciosa meta en la administración de justicia que con estos actos es más cercana. Suele pedirse también confesión judicial a las partes, el juramento deferido, incluso inspecciones judiciales, que deberán ser oportunas y calificadas por el Juez, caso contrario negadas, en la misma diligencia se establece día y hora para que se desarrollen, intervención de peritos cuando el caso así lo amerite, nombrándolos de inmediato, disponiendo su posesión en determinada fecha y hora, una vez solicitadas y aprobadas las pruebas, inmediatamente el Juez fijará la fecha de la audiencia definitiva la cual se fijará también de inmediato de acuerdo al término que la ley establece los veinte días.

Dando cumplimiento al principio de inmediación, se receptan los testimonios solicitados, así la confesión judicial las partes, y el Juramento deferido por supuesto que de acuerdo a lo que establece el inciso segundo del artículo 581 del Código del Trabajo y se han obtenido pruebas se podrán actuar en esta audiencia.

Todas las diligencias se evacuan en la misma audiencia en presencia de las partes, evitando los abusos que se daban en el trámite verbal sumario, cuando los testigos no contaban con la presencia del juez o la jueza, muchas veces ni del secretario siendo uno de los amanuences quienes receptaban estas declaraciones igual cosa con las confesiones y el juramento deferido, si se solicitó la confesión judicial no puede dejar de asistir; pues no hay, diferimiento de estas diligencias, y de acuerdo al inciso último del Art. 581 si no asiste a cumplir con la confesión se lo declara confeso y como afirmativa a todas las respuestas, en esta situación el juez debe ordenar el desarrollo de todas las pruebas solicitadas, y aquel que no pudo presentar sus pruebas podrá acudir

para que se le realicen las preguntas de confesión judicial si fuere pedida oportunamente, pero no puede solicitar nada en dicha actuación.

Luego de haber receptado los testimonios se recibirán las confesiones judiciales, prueba con la cual se encamina al confesante a decir la verdad procesal que lleve luz a la solución del conflicto, así a cada parte que actúe en esta diligencia.

Posteriormente si así se ha solicitado el Juez o la Jueza tomará el juramento deferido del trabajador que a falta de otra prueba que sea suficiente, aportará sobre la fecha de ingreso al trabajo así como el sueldo que recibía durante su relación laboral, y la fecha de su salida Art. 593 del Código del Trabajo.

7.- METODOLOGÍA

En la presente investigación se aplicará la modalidad de campo y documental de campo y se realizará a trabajadores, patronos, abogados en libre ejercicio y documental por apoyarse en archivos de los Juzgados a Jueces, y Ministerio de lo laboral.

Los tipos de investigación a emplearse son: descriptivas y explicativas. Descriptivas, por cuanto a través de la información obtenida se clasificó elementos y estructuras para caracterizar una realidad y, Explicativa, porque permitió un análisis del fenómeno para su rectificación.

Este tipo de investigación será realizado en base a las siguientes:

Investigación Bibliográfica.- Es la que se realiza en base a libros que nos facilitan la información que requiere en esta investigación.

Investigación de Campo.- Este tipo de investigación se tomará contacto directo con la realidad, y así obtener la información de acuerdo a los objetivos planteados.

Investigación Documental.- La investigación documental es aquella que se realiza a través de la consulta de documentos (libros, revistas, periódicos, memorias, anuarios, registros, códigos, constituciones, etc.)

METODOS

METODO CIENTIFICO

Se Utilizará el método científico porque se emplea un conjunto de procedimientos lógicamente sistematizados ya que se requerirá descubrir hechos, datos y problemas reales, los mismos que me permitirán establecer una conclusión general y luego del análisis me conduzca a la búsqueda de soluciones.

Se aplica las siguientes fases del Método Científico.

Observación.

Determinación del problema.

Ideas a defender.

Verificación de los resultados.

Recopilación de datos.

METODO INDUCTIVO DEDUCTIVO

La inducción se utilizará como una forma de razonamiento, por medio de la cual se pasa del conocimiento particular a un conocimiento más general, que determinará lo que hay de común en los fenómenos individuales.

La deducción es una forma de razonamiento, mediante el cual se pasa de un conocimiento general a otro de menor generalidad. En este caso, el hecho me hizo comprender que un conocimiento verdadero nos garantiza una conclusión verdadera, siempre y cuando estén bien fundamentadas las premisas iniciales

METODO DESCRIPTIVO

Se aplicará este método en la investigación para clasificar y ordenar estadísticamente los datos conseguidos lo que facilitará conseguir la interpretación de incongruencias entre la norma y el procedimiento en el sistema oral y escrito en los juicios laborales y la inconsistencia e insuficiencia de la misma.

TECNICAS E INSTRUMENTO.

TECNICAS

La técnica de la entrevista permitirá tener un acercamiento objeto, sujeto; para determinar objetivamente las preguntas previamente establecidas en un patrón predefinido. A esta se considera como entrevista dirigida. A través de esta técnica se podrá obtener información por medio del diálogo entre dos o más personas.

La técnica de la encuesta la aplicaremos con el objetivo de recolectar más información sobre el tema propuesto.

La herramienta que se utilizará como investigador para recolectar y registrar la información, serán los formularios de preguntas, los mismos que deben poseer validez, grado en que un instrumento mide lo que se pretende y confiabilidad, los datos deben corresponder a la realidad investigada.

8. CRONOGRAMA

	2014				2015			
TIEMPO	OCT	NOV	DIC	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	
ACTIVIDADES								
Elección y definición del problema	X							
Elaboración del proyecto de investigación		X	X					
Desarrollo del marco teórico				X	X			
Aplicación de encuestas					X			
Verificación y contrastación de objetivos e hipótesis						X		
Planteamiento de conclusiones y recomendaciones						X		
Presentación del borrador de tesis							X	
Presentación del informe final							X	

9.- PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO:

En el presente proyecto de tesis referente **LA CULMINACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL, MEDIANTE LA AUDIENCIA DEFINITIVA**, para lograr la adecuada ejecución de la investigación de esta problemática, he decidido realizar el siguiente presupuesto:

9.1. Recursos Materiales y Costos

Materiales	Valor
Libros	100,00
Hojas	100,00
Copias	50,00
Internet	100,00
Impresiones y Encuadernación	500,00
Imprevistos	150,00
Total	1000,00

SON: MIL DOLARES

Los gastos que se presenten en la investigación propuesta serán financiados con recursos propios del autor.

9.2. RECURSOS HUMANOS.

INVESTIGADOR: Jairo Jiménez

PROFESOR PERTINENTE

DIRECTOR DE TESIS

10.- BIBLIOGRAFÍA:

1. Bermúdez Cisneros, Miguel: Derecho Procesal Del Trabajo.
2. Código De Trabajo; Legislaciones Conexas, Concordancias, Jurisprudencia. Legislación Codificada Corporación De Estudios Y Publicaciones 2012.
3. Constitución De La República Del Ecuador; Legislaciones Conexas. Legislación Codificada Corporación De Estudios Y Publicaciones 2012.
4. Código De Procedimiento Civil; Concordancias. Legislación Codificada Corporación De Estudios Y Publicaciones 2012.
5. Chiovenda; Instituciones Del Derecho Procesal Civil. 1ra Edición.
6. Couture Eduardo; Derecho Procesal Civil, 3ra Edición.
7. Cueva Carrión Luis; El Juicio Oral Laboral.
8. Monesterolo Lencioni, Gabriela: Introducción Al Derecho Laboral.
9. O`Donell, Daniel. Protección Internacional De Los Derechos Humanos. Comisión Andina De Juristas. Lima. 1988.
10. Páez Andrés; Seminario Sistema De Oralidad En Nuestra Actualidad.
11. Schmidt, Eberhard. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. 1957.
12. Tena Rafael, Y Morales Hugo: Derecho Procesal Del Trabajo.
13. Trujillo, Julio César: Derecho Del Trabajo.

TABLA DE CONTENIDOS.

1. REVISIÓN DE LITERATURA

- 1.1. Marco Teórico Conceptual
- 1.2. Conceptualización
- 1.3. Marco Jurídico.
- 1.4. Marco Doctrinario
- 1.5. Legislación comparada

2. MATERIALES Y MÉTODOS

- 2.1. Materiales utilizados
- 2.2. Métodos
- 2.3. Procedimientos y técnicas

3. RESULTADOS

- 3.1. Resultado de la Aplicación de Encuestas
- 3.2. Resultados de la Aplicación de Entrevistas

4. DISCUSIÓN

- 4.1. Análisis Crítico de la problemática
- 4.2. Verificación de Objetivos
- 4.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución

5. SÍNTESIS DEL INFORME FINAL

6. CONCLUSIONES

7. RECOMENDACIONES

8. PROPUESTA JURÍDICA

BIBLIOGRAFÍA

APÉNDICE

ANEXOS

ÍNDICE.

INDICE

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA	iii
CARTA DE AUTORIZACION	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1.- TITULO	1
2.- RESUMEN	2
2.1. ABSTRACT	3
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
4.1. Marco Conceptual	6
4.1.2. Características del Proceso Laboral.....	8
4.1.3. En qué Consiste el Proceso Oral.	13
4.1.4. Características de la Oralidad en el Proceso Laboral.	17
4.1.5. El Sistema Oral Laboral, su Aplicación y Garantía.....	22
4.2. MARCO DOCTRINARIO	24
4.2.1. Origen de la Administración de Justicia en Materia Laboral en el Ecuador	24
4.2.2. Principios Fundamentales del Derecho al Trabajo.	30
4.2.3. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.	34
4.2.4. El Sistema Procesal en la Administración de Justicia: Inquisitivo y Dispositivo.....	37

4.2.5. Garantías del Debido Proceso.	42
4.2.6. Principios del Proceso Oral.	43
4.2.6.1. Concentración.	43
4.2.6.2. Inmediación	44
4.2.6.3. Publicidad.....	46
4.2.6.4. Contradicción.	47
4.2.6.5. Celeridad.....	48
4.3. MARCO JURÍDICO	49
4.3.1. El Sistema Oral en la Constitución.	49
4.3.2. Análisis Jurídico del Proceso Oral en el Código del Trabajo.	52
4.3.3. Los Principios en los Instrumentos Internacionales.....	57
4.3.4. De las Audiencias en el Procedimiento Oral laboral.....	58
4.3.5. Legislación Comparada del Juicio Oral en Material Laboral en Colombia y Venezuela	63
5. MATERIALES Y MÉTODOS	70
5.1. Materiales Utilizados.	70
5.2. Métodos.....	70
5.3. Procedimientos y Técnicas.....	72
6. RESULTADOS	74
6.1. Resultados de la Aplicación de Encuestas.....	74
6.3. Resultados de la Aplicación de Entrevistas.....	83
7. DISCUSIÓN	88
7.1. Verificación de Objetivos.....	88

7.2. Contrastación de Hipótesis.....	90
7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Solución.	91
8. CONCLUSIONES.....	94
9. RECOMENDACIONES	96
9.1. Propuesta Jurídica.	98
10. BIBLIOGRAFÍA	102
11. ANEXOS	104
11.1 Modelo de Encuesta.....	104
11.2 Aprobación de Proyecto de Investigación.	107