



Universidad Técnica Particular de Loja
La universidad católica de Loja



ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

POSTGRADO ESPECIALIDAD EN DERECHO EMPRESARIAL

“EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL”

AUTOR

FRANKLIN PATRICIO VASQUEZ

DIRECTOR: Dr. Patricio Baca Mancheno

Loja, 2008

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

f.....

Franklin Patricio Vásquez Chicaiza

CI. 171366101-3

CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS

Yo FRANKLIN PATRICIO VASQUEZ CHICAIZA, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero académico o institucional (operativo) de la Universidad"

Franklin Patricio Vásquez Chicaiza

Dr. PATRICIO BACA MANCHENO

DOCENTE — DIRECTOR DE LA TESINA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, realizado por el estudiante señor FRANKLIN PATRICIO VASQUEZ CHICAIZA ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y de forma establecidos por la Universidad Técnica Particular de Loja por lo que autorizo su presentación.

Loja,

DR. PATRICIO BACA MANCHENO

DEDICATORIA

Para Alejandra; mi corazón, vida y mi esfuerzo

Para Alexander; mi protección y guía.

Y a todos los trabajadores de mi Patria, que con su esfuerzo crean riqueza para nuestro País.

ESQUEMA DE CONTENIDOS	PAG.
Portada.....	I
Declaración de Autoría.....	II
Acta de Cesión de Derechos.....	III
Autorización del Director.....	IV
Dedicatoria y Agradecimiento.....	V
Esquema de Contenidos.....	VI
Resumen.....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO PRIMERO	2
• ANTECEDENTES E HISTORIA	2
• EL CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO	4
• EL DERECHO LABORAL SOCIAL Y SU VULNERABILIDAD	5
• LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES	7
CAPITULO SEGUNDO	9
• EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL, ANTECEDENTES, CARACTERISTICAS, LOS PRO Y LOS CONTRAS DE LA ORALIDAD	9
CAPITULO TERCERO	12
• PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DENTRO DEL JUICIO LABORAL ORAL, LA ORALIDAD, DESCONCENTRACION E INMEDIACION, LAIMPULSACION PROCESAL, LA CELERIDAD, LA PUBLICIDAD, LA CONTRADICTORIEDAD, LA COSA JUZGADA, LA LEALTAD PROCESAL, LA IMPUGNACION.	12
CAPITULO CUARTO	16
• LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y DE CONTESTACION A LA DEMANDA, CARACTERISTICAS.	16
• DE LA SOLUCION EN EL JUICIO LABORAL ORAL	20
• DE LA TRANSACCION EN EL JUICIO LABORAL ORAL	20
• DEL ABANDONO EN EL JUICIO LABORAL ORAL	20
• LA COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA A TRAVEZ DE PROCURADOR JUDICIAL	20
CAPITULO QUINTO	22
• LA AUDIENCIA DEFINITIVA, CARACTERISTICAS	22
• LA PRUEBA Y SU VALORACION	23
• LA EXHIBICION DE DOCUMENTOS	25

• LA CONFESION JUDICIAL Y EL JURAMENTO DEFERIDO	26
• LOS TESTIGOS Y SU IMPUGNACION	28
• OTRAS FORMAS Y MEDIOS DE PRUEBA ACEPTADOS EN EL PROCESO	29
CAPITULO SEXTO	32
• LA SENTENCIA DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL	32
CAPITULO SEPTIMO	34
• LOS RECURSOS E INSTANCIAS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR TANTO EX TRABAJADORES COMO EX EMPLEADORES, LA APELACION, LA CASACION.	34
CAPITULO OCTAVO	37
• OTRAS ALTERNATIVAS DE SOLUCION DEL CONFLICTO LABORAL INDIVIDUAL	37
• LA MEDIACION	37
○ VENTAJAS	38
○ DESVENTAJAS	38
○ PRINCIPIOS DE LA MEDIACION	39
• EL ARBITRAJE	40
○ CARACTERISTICAS DEL ARBITRAJE	41
○ CLASES DE ARBITRAJE	42
COMENTARIOS	45
CONCLUSIONES	46
BIBLIOGRAFIA	47
ANEXOS	49
• EN EL JUICIO LABORAL ORAL, “La prueba testimonial”, por: Dr. Pablo Baca Mancheno	49
• “LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL, Casos en los que procede”, por: Dr. Pablo Baca Mancheno	55
• GLOSARIO DE TERMINOS JURIDICOS UTILIZADOS CON FRECUENCIA EN EL DERECHOLABORAL.	60
• ESQUEMA PRACTICO DE LOS JUICIOS ORALES(Tomado del Libro Derecho Laboral Practico del Dr. Jorge Vásquez López)	66

RESUMEN

La presente Tesina contiene el análisis y evolución del Derecho Laboral Ecuatoriano; empezando por conocer su historia, desarrollo y fortalecimiento.

Se ha estructurado en ocho Capítulos, los mismos que abarcan la trayectoria de todo el proceso del Juicio Laboral Oral vigente en el Ecuador.

Están incluidos en este trabajo, las instancias y los procedimientos administrativos y judiciales, sobre los cuales se pueden ejercer y hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

Además de eso, se hace conocer las medidas alternativas como la Mediación y el Arbitraje, las mismas que permiten llegar a una solución del conflicto individual del trabajo.

En si, este trabajo hace un aporte a la Oralidad Laboral, la misma que tiene que ser fortalecida y desarrollada en beneficio de estos dos grupos económicos; los trabajadores y los empresarios.

INTRODUCCION

El Derecho Laboral Ecuatoriano ha evolucionado de la mano de las transformaciones políticas, sociales, culturales y económicas, que se han venido presentando a través del tiempo.

En la actualidad, la vigencia del Juicio Laboral Oral, ha ayudado a gestionar, disipar y descongestionar los Juzgados que se encargan hoy, de resolver las causas laborales.

Este proceso laboral Oral, a tenido desde su aparecimiento muchos adeptos, así como sus detractores, pero lo que se intenta, con esta investigación, es conocer el proceso de evolución y el procedimiento a seguir, para resolver los conflictos individuales del trabajo, a través del Juicio Laboral Oral.

El Juicio Laboral Oral, hoy por hoy, se ha convertido en una área de especialización, es por esto, que dentro de la Especialidad de Derecho Empresarial emprendida por la Excelentísima Universidad Técnica Particular de Loja, se ha tomado en cuenta este tema, para que sea desarrollado y entendido, no solo como una ayuda al profesional maestrante, si no, como una implementación en el mismo ejercicio de la profesión, con el único objetivo de resolver la imperiosas necesidades jurídicas y legales del grupo mas vulnerable, los trabajadores.

Muchos profesionales, ya han tratado sobre el tema, muchos hasta lo han satanizado, otros no le han dado la importancia que debería tener, sin embrago, lo que se busca es indagar, analizar y aportar criterios que pueden servir para mejorar la situación Laboral-Jurídica del trabajador ecuatoriano. Se ha tomado como literatura básica los libros y tratados de grandes juristas ecuatorianos como son: Jorge Egas Peña, Alban Cornejo Omar, Castro Patiño Iván Herrera Benavides Alexandra, Maza Obando Nelson; entre otros.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES.- HISTORIA.- EL CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO.- EL DERECHO LABORAL SOCIAL Y SU VULNERABILIDAD.- LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES.

ANTECEDENTES E HISTORIA.

El progreso y perfeccionamiento de la sociedad, ha permitido que, día a día, se trasformen las relaciones que existen entre los obreros, trabajadores y empleados con los empresarios y patronos.

El progreso de las relaciones laborales entre estos dos grandes grupos productivos (trabajadores y empleadores), está encaminada a dar un mejor trato en su ejercicio laboral, y no solo eso, sino en mejorar cualitativa y cuantitativamente su estilo de vida.

Las relaciones laborales, nunca, hasta la actualidad han sido consensuadas, tanto los patronos así como los trabajadores, no se han puesto de acuerdo para mantener una acertada relación de dependencia laboral y al mismo tiempo que proteja las inversiones de los empleadores, por lo que estos hechos, han provocado que en muchos casos se tenga que realizar huelgas y movilizaciones en exigencia de los derechos de los trabajadores; y por parte de los empresarios a tomar medidas que les permita asegurar su inversión y ganar mas dinero.

En el Ecuador, las relaciones laborales entre los trabajadores y empleadores también han sido conflictivas; y es así que el Dr. Juan J. Paz y Miño Cepeda, al hablar de los Principios Laborales Históricos, publicado en la Revista GESTIÓN – Quito, Noviembre 2003, No. 113, nos hace conocer que entre 1896 y 1914 se constituyeron en la ciudad de Guayaquil por lo menos 25 sociedades de trabajadores; recalando que en 1896 el gremio de carpinteros, fue quien realizó la primera huelga conocida; este gremio asociado exigía la reducción de la jornada laboral a 9 horas diarias con un derecho a un aumento salarial. En 1905 se fundó la Confederación Obrera del Guayas, promovida directamente por los liberales. En 1909, con

motivo del centenario del 10 de Agosto, se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano y en octubre de 1922 el Segundo.

El 10. de mayo de 1913 los trabajadores se movilizaron por conquistar la jornada laboral de 8 horas diarias. Hasta el año de 1920 hubo alrededor de unas 20 huelgas en el país.

El gobierno de Leonidas Plaza Gutiérrez, mediante ley del 23 de abril de 1915, declaró "el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador". Pero recién el 11 de septiembre de 1916 se decretó en el Ecuador la jornada laboral de 8 horas diarias, esto es, 30 años después de los sucesos de Chicago.

El 15 de noviembre de 1922 es la culminación de un periodo de lucha que refleja la inconformidad de los trabajadores ante la crisis del sistema liberal que en ese entonces se encontraba en el poder, ya que al haber una depreciación de las exportaciones de cacao los empresarios empezaron a explotar a sus trabajadores con la única intención de recuperar lo invertido y beneficiarse personalmente. La matanza de los obreros ocurrida el 15 de noviembre del 1922, se origino por la gran conmoción social que existía en el país; los trabajadores ferroviarios, los de transporte urbano, los de las fabricas piladoras, de la cervecería, de las empresas jaboneras y de los aserríos, expresaron su reclamo a través de una gran manifestación; muchos de estos obreros fueron acribillados por la fuerza publica; ya que, el presidente de ese entonces José Luís Tamayo, ordeno la represión de esa movilización obrera popular. El resultado final fue centenares de huelguistas asesinados. Sus cadáveres fueron aparar en una fosa común y muchos de ellos fueron arrojados al río Guayas, este hecho histórico y de gran valor para los trabajadores ecuatorianos inspiro al escritor Joaquín Gallegos Lara para que escribiera el libro titulado Las Cruces sobre el agua.

Los partidos políticos, Socialista (1926) y Comunista (1931); se preocuparon por la sindicalización de los trabajadores y la obtención de una legislación laboral; pero la Asamblea del Partido Conservador de 1925, fue la primera en abordar sistemáticamente la cuestión social y abogó por derechos laborales y sociales. Algunas personalidades conservadoras y jerarquías eclesiásticas patrocinaron, en 1938, la creación de la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC), que fue la primera central de trabajadores surgida en el país.

Los derechos de los trabajadores a principios de siglo XX, aun, no estaban garantizados.

El 5 de Agosto de 1938, el General Alberto Enríquez expide el Código del Trabajo. El Código del Trabajo pasó a conocimiento de la Asamblea Nacional Constituyente instalada el 10 de Agosto de 1938, esta procedió a ordenar su publicación en la sesión del 11 de Octubre del mismo año y fue publicado en el Registro Oficial correspondiente a los Nos. 78 á 81, del 14 al 17 de Noviembre del indicado año de 1938.

Dictado el Código del Trabajo se formaron los primeros comités de Empresas (Cervecería Nacional, Cigarrillos el Progreso); y se suscribieron los primeros contratos colectivos (La Cemento Nacional, Septiembre de 1943).

Discurso reglamentario leído por el Prof. Lic. Elías Muñoz Vicuña en la Sesión Solemne de Incorporación como Individuo de Número de la Academia Nacional de Historia, realizada en el Paraninfo de la Universidad de Guayaquil, el 24 de Noviembre de 1989.

EL CODIGO DE TRABAJO ECUATORIANO

Una vez que fue publicado el primer Código de Trabajo en el Ecuador, en el año de 1938, este empieza recién a reconocer al trabajador ecuatoriano importantes principios que cimentaron las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores tales como la irrenunciabilidad de sus derechos; la interpretación favorable de la ley en caso de duda; la facultad de presentar demandas con pliegos de peticiones; el pago en dinero de sueldos y salarios; el reconocimiento del contrato individual; la institucionalización del contrato colectivo; la protección a la organización del trabajador; la garantía a la huelga; la participación en las utilidades líquidas de las empresas; la indemnización por accidentes de trabajo; la jubilación; la solidaridad en las obligaciones patronales; etc.

Desde ese momento las leyes laborales y su interpretación se orientaron, ante todo, a favor de los trabajadores.

Estos principios laborales, considerados como históricos, son los que han pasado a ser perturbados con las nuevas teorías sobre “flexibilización” laboral, generalizadas por el neoliberalismo en América Latina.

El Código del Trabajo ecuatoriano, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales. Ya que desde un inicio protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos y de la explotación que generalmente aplica el empleador. Esta protección permitió a los trabajadores y empleadores regular sus relaciones, sin permitir en muchos casos, enfrentamientos que podrían alterar la paz ciudadana, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana. (LAS REFORMAS LABORALES Por: Dr. Jorge Egas Peña)

EL DERECHO LABORAL SOCIAL Y SU VULNERABILIDAD

El Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador, trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria; es una rama autónoma de las ciencias jurídicas, que surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo.

La palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento corporal que merece esfuerzo para alcanzar la realización de un propósito.

En el diccionario. Trabajo es definido como la “Acción y efecto de trabajar. || 2. Ocupación retribuida, resultado de la actividad humana. || 6. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a *capital*.” (Microsoft® Encarta® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos)

En la actualidad, se conoce a este derecho, en palabras de MARTÍNEZ VIVOT-POZZO, como “(...) un conjunto de principios y normas que rigen las relaciones de trabajo subordinado y retribuido entre empleadores y empleados, sean estas relaciones de carácter individual o colectivo”.

También se lo conoce como el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por

una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

El Derecho Laboral es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y distinción legislativa, independiente del Derecho común, establece al trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía. Este derecho laboral busca terminar la lucha de clases.

Las leyes del trabajo son de orden público y autónomo por que tienen principios doctrinales propios, distintos de los del Derecho tradicional, que complementan y sirven de fundamento a las normas positivas.

El Derecho Laboral debe orientarse hacia un propósito social definido, es decir, el bienestar físico, intelectual y moral de la clase trabajadora mediante la promoción de una aceptada política que determine la posición de Estado frente a los problemas sociales.

Para la aparición de este derecho social, se ha establecido como fuentes formales a:

- La Constitución Política,
- Leyes y reglamentos del Estado
- Contratos Colectivos
- Principios universales y generales del derecho Laboral.

Pero así mismo, aun con los principios legales, generales y universales, este derecho es vulnerable ya que la ignorancia de los trabajadores y la excesiva prepotencia con la actúa en ocasiones el empleador, hace que este derecho laboral sea transgredido y no sea aplicado conforme se lo debe hacer.

Aun, en países como el nuestro, el trabajador esta desprotegido, quizás por que los organismos de control como el Ministerio de Trabajo y sus Unidades no son suficientemente ágiles, ni diligentes para solucionar los problemas labores surgidos entre los trabajadores y empleadores y es ahí, cuando el empleador abusa de su condición y perjudica al trabajador.

Este derecho social, seguirá siendo vulnerable hasta cuando exista una verdadera legislación prácticamente aplicable en su 100%, ya que en la actualidad es preferible, en muchos casos

tranzar y arreglar con la contraparte, a someterse a engorrosos procedimientos administrativos y judiciales para el reclamo de los derechos laborales de los trabajadores.

LAS INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS Y JUDICIALES

Las autoridades administrativas tienen la obligación, la facultad y la potestad de atender y dar soluciones a los conflictos laborales, individuales y colectivos.

En el Ecuador, para solucionar administrativamente las controversias laborales que se presentan entre trabajadores y empleadores, deben acudir al Ministerio del Trabajo, el mismo que es la entidad responsable de controlar, regular y cuidar de las relaciones laborales en el Ecuador; este Ministerio cuenta con cuatro Direcciones Regionales, con sedes en las ciudades de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

Las Inspectorías de Trabajo, a nivel nacional son veinte y cuatro; es decir una por cada Provincia del País.

Son los Inspectores del Trabajo y los Directores Regionales, las autoridades administrativas que en uso de sus atribuciones y facultades, inician el trámite administrativo en contra del empleador o trabajador denunciado, la primera acción que realizan es la de citar mediante boletas legalmente emitidas al denunciado, esa boleta única de citación es la convocatoria para la realización de una Audiencia Conciliatoria en la cual se tratara de solucionar los conflictos individuales o colectivos entre estos dos grupos productivos (trabajadores y empleadores), ya sea de manera directa o transaccional.

Este trámite administrativo, de llegar a un acuerdo transaccional, permite ahorrar el tiempo procesal en el reclamo de los derechos laborales; si no se llega a un acuerdo; este trámite se convierte en una prueba de que existe entre las partes derechos y obligaciones que no han sido compensadas y como tal, la siguiente acción es la presentación de la respectiva demanda laboral en un Juzgado del Trabajo, para que mediante sentencia, el Juez reconozca los derechos u obligaciones laborales que han sido violentados.

Una vez que el trámite administrativo ha sido agotado, y no se ha obtenido solución alguna, el reclamante tiene que recurrir ante el Juez del Trabajo para que conozca el caso.

Mediante la Ley 2003-13, el Código del Trabajo fue reformado, estas reformas introdujeron innovaciones en lo relacionado al juicio laboral. Estas transformaciones legales y jurídicas buscaron mejorar la aplicación de la justicia a través de la tramitación de las causas laborales, de manera más ágil, simplificando los procesos, acortando períodos de tiempo, con la obtención de resultados más efectivos. Este procedimiento, como tal, está expresado en la Codificación del Código del Trabajo y consta a partir del artículo 575, el mismo que estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancian mediante procedimiento oral.

CAPITULO SEGUNDO

EL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL.- ANTECEDENTES.-CARACTERISTICAS.- LOS PRO Y LOS CONTRAS DE LA ORALIDAD

El Dr. Jorge Egas Peña, expresa 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 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”.

El juicio oral, es un procedimiento que ha cambiado los caducos conceptos de la tramitación verbal sumaria que existía en los juicios laborales; este sistema oral busca la solución de las controversias en mínimo período de tiempo. Este sistema de tramitación oral ha reducido a máximo dos audiencias la tramitación del juicio laboral, en la primera se contesta la demanda; en la segunda se actúan las pruebas y en ciertos casos se dicta sentencia.

El juicio oral se considera que tiene algunas ventajas sobre el juicio escrito; pues, permite aplicarle mayor celeridad al despacho de los procesos. Además, se estima que a través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces, por la posibilidad de que éstos tengan un más directo contacto con las partes y otros partícipes del proceso; así como una mejor administración y valoración de las pruebas.

Sin embargo, no faltan quienes encuentran también algunas objeciones al juicio oral, como aquellas relativas a las falencias intelectuales y materiales de los jueces actuales para conducir con la debida solvencia este nuevo procedimiento; del encarecimiento de los costos de la defensa; así como de la posibilidad de que ésta abuse de artulugios verbales capaces de impresionar a los jueces e inclinar sus pronunciamientos, los mismos que no obedecerían a la solvencia de las pruebas y argumentos de las partes.

Se ha dicho, también, que el procedimiento oral es propio del sistema de derecho sajón, por lo que no encajará en la tradición jurídica latina.

También se ha sostenido que la experiencia del juicio oral en otros países ha devenido en la adopción de soluciones propias del juicio escrito, por las dificultades materiales y personales para su debida implementación, que terminan volviendo al procedimiento inseguro, demorado y los pronunciamientos poco certeros.

No obstante lo expuesto, nuestro país ha adoptado este sistema al dictarse la Ley 2003-13, publicada en el R.O.146 del 13 de agosto de 2003, por la cual se dispone que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el procedimiento oral (art. 1); y, que este sistema se aplicará a partir del primer día laborable del mes de Enero de 2004, en los Distritos Judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo; y, en épocas posteriores, hasta el 13 de agosto de 2004, en los demás Distritos Judiciales del país.

El procedimiento se efectuará a través de dos audiencias; una preliminar de conciliación en que se contestará la demanda y se solicitará la actuación de las pruebas de que se consideran asistidas las partes como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba, cuya práctica se dispondrá dentro del término improrrogable de quince días.

Habrá otra audiencia definitiva, en la misma que se receptarán las pruebas de testigos, confesión judicial, juramento diferido y la prueba documental que se intenta hacer valer, la cual sería agregada al proceso.

Concluida esta audiencia el Juez dictará sentencia dentro del término de cinco días, la misma que se puede apelar ante la Corte Superior del Distrito.

A través de la regulación del juicio oral se puede observar:

- a) La intención de acelerar los trámites mediante la fijación estricta de plazos y términos, el establecimiento de sanciones económicas por el incumplimiento de los mismos y la concentración de actuaciones en dos audiencias;
- b) La tendencia a otorgar al Juez mayores atribuciones para impulsar el proceso y disponer la actuación de ciertas pruebas;

c) Si bien las audiencias son públicas y se desarrollan oralmente, en presencia del Juez, las partes y sus abogados, de lo en ellas actuado se dejaría constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones se agregarán al proceso;

d) Aun cuando existirá una mayor inmediación entre el Juez y los demás interlocutores del proceso, al haber apelación de la sentencia no se dará tal situación ante la Corte Superior del Distrito, que si bien puede actuar por los méritos de lo actuado, también puede disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Por lo tanto podemos sostener que el procedimiento oral regulado en la ley satisface en teoría los principios de celeridad, concentración e inmediación; además adopta parcialmente el sistema inquisitivo ya que le permitirse al juez disponer la práctica de ciertas pruebas; pero la apreciación de las pruebas se hará conforme a las reglas de la sana crítica.

El Juicio Oral se ha ensayado en nuestro país en distintos momentos, a veces con éxito en materia penal y en otros con rotundos fracasos, como fueron los juzgamientos de tránsito establecidos en la primera ley de la materia.

CAPITULO TERCERO

**PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DENTRO DEL JUICIO LABORAL ORAL.- LA ORALIDAD.-
DESCONCENTRACION E INMEDIACION.- LA INSPULSACION PROCESAL.- LA
CELERIDAD.- LA PUBLICIDAD.- LA CONTRADICTORIEDAD.- LA COSA JUZGADA.- LA
LEALTAD PROCESAL.- LA IMPUGNACION**

La implementación del sistema oral indudablemente ha sido un gran avance en normas procesales y los señores jueces deben comprender que las nuevas tendencias en distintos países del hemisferio, es atender y solucionar los conflictos con un sistema más ágil, siendo la oralidad el proceso más adecuado. El juicio laboral oral esta basado en principios fundamentales, los mismos que están consagrados en la Constitución Política del Estado del Ecuador de 1998; y son:

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- El derecho procesal laboral se desarrolla con base en audiencias, en las que las partes comparecen a hacer valer sus derechos, teniendo la posibilidad de exponer verbalmente sus pretensiones ante la autoridad, por ello se le ubica como un proceso eminentemente oral, aunque no necesariamente quiera decir con ello que no haya nada escrito, ya que no podría concebirse un proceso totalmente oral, debido a la necesidad de la constancia grafica ocasionada por la imposibilidad material de que el juzgador pueda conservar en la memoria todo el desarrollo de un conflicto.

PRINCIPIO DE CONCENTRACION.- Este principio elimina la existencia de trámites e instancias prolongadas en las audiencias, sobre todo en la definitiva, en donde se evacuan las pruebas fundamentales, se reciben alegatos y se llega a tener pleno conocimiento del litigio.

“De acuerdo a este principio, el Juez debe reunir en su torno y bajo su presencia, a los sujetos procesales, de manera que efectivamente intervenga en el decurso del proceso”. (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008. Pág. 6)

Un concepto, talvez mas claro sobre la concentración, el mismo que es definido como un “Principio del proceso oral que busca que las audiencias y la resolución de un caso se realice

concertándose en cierto tiempo corto, con la finalidad de que los Jueces no pierdan la noción de verdad y los testigos y encausados no olviden los detalles de los hechos”. (Diccionario Básico de Derecho.-Manuel Sánchez Zuraty. Tl. Ed. 3ra. Quito. 2000. Pág. 314).

De acuerdo a este principio y por la naturaleza del derecho laboral, los juicios deben ser breves en su tramitación.

PRINCIPIO DE INMEDIACION.- Es un principio en el cual, las personas se relacionan directamente con el Juez, que le garantiza el conocimiento del problema de fuente directa. (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 113.)

“Implica el contacto vivencial, personal y directo, entren las partes y el Juez, haciendo que este ultimo, sin ser protagonista, se inmiscuya en el proceso”. (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008Pag. 6).

De lo anotado anteriormente, se puede decir que este principio consiste en que el Juez debe estar siempre en contacto personal con las partes, para que él (el Juez) reciba, oiga sus alegatos, interroque, etc., para obrar con mayor justicia. El que conozca y que deba y fallar en un proceso laboral oral, tendrá que estar en contacto directo con las partes y deberá presidir, de ser posible, todas las audiencias a fin de que conozca todo el caso de manera personal y de forma inmediata a fin de dictar una sentencia justa.

PRINCIPIO DE IMPULSION DEL PROCESO.- Este principio consiste en la obligación que tiene el Juez, desde que avoca conocimiento de la demanda, la califica, mandara a citar al demandado, señalara día y hora para la audiencia preliminar, audiencia definitiva de prueba, es decir debe continuar con el tramite legal, cumpliendo los términos establecidos en la Ley, sin necesidad de que el actor solicite el señalamiento de estas diligencias. (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A.Pág. 17 y 18)

PRINCIPIO DE CELERIDAD.- Este principio consiste en la agilidad o la rapidez con la que se debe desarrollar el proceso laboral oral, es decir, se debe cumplir con los términos y plazos establecidos en la Ley, a fin de que el proceso sea despachado conforme a derecho.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Constituye un derecho a favor de los ciudadanos a presenciar las audiencias o diligencias que se desarrollen durante el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas. Es una garantía para que el proceso se desarrolle en forma limpia y honesta, respetando sus reglas fundamentales.

PRINCIPIO DE CONTRADICTORIEDAD.- Es aquel principio que permite sobre las pruebas presentadas, tanto por el actor como por el demandado, a que sean contradecidas entre si; esto permite que el juzgador tenga mucho mas elementos de juicio al momento de resolver. Este principio también es conocido como el de confrontación, es decir, aquello que permite enfrentar a las partes a través de la presentación de pruebas para que el Juez pueda aceptar o desechar una demanda.

PRINCIPIO DE LA COSA JUZGADA.- Este principio es aquel que en la audiencia preliminar, el Juez procurara llegar a un acuerdo entre las partes litigantes, que de darse, será aprobado por el Juez en el mismo acto y mediante sentencia que causara ejecutoria.

PRINCIPIO DE LEALTAD PROCESAL.- Es un principio que busca la aplicación estricta de la Ley. Las partes procesales deben, obligatoriamente cumplir con la normativa señalada para el procedimiento oral, evitando sortilegios que pueden retardar la administración de justicia. Es la actitud ética y de comportamiento adecuado que se debe observar entre las partes litigantes.

PRINCIPIO DE IMPUGNACION.- Este principio también es fundamental, ya que permite a las partes litigantes apelar o impugnar las providencias, autos o sentencias que sean perjudiciales o adversas; en el caso del juicio laboral oral, se puede apelar únicamente de las providencias que nieguen el tramite oral o de la sentencia.

A más de los principios señalados anteriormente, existen otros que también son muy importantes y que son parte del derecho laboral oral; estos son:

PRINCIPIO DISPOSITIVO.- Es aquel según el cual, las partes procesales tiene el protagonismo en el desarrollo del juicio laboral, quedando el estado, a través del Juez con una función secundaria y supletoria (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008. Pág. 5 y 6).

PRINCIPIO DE GRATUIDAD.- El proceso, en sí, es gratuito, no requiere de pago de tasas judiciales y ningún funcionario judicial puede exigir el pago de dinero por la administración de justicia. Este principio tiene implicaciones patrimoniales y persigue el ahorro de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- La aplicación de este principio permite tener un proceso transparente y honesto, garantizando un adecuado desarrollo del juicio laboral oral, con la única intención de tener una adecuada administración de justicia, sin prolongaciones innecesarias, sin interferencias políticas y sin ningún tipo de actitudes que perjudiquen una correcta aplicación de la justicia.

PRINCIPIO DE LA MEDIACION O BUSQUEDA DE CONCILIACION.- Es un principio que debe ser más difundido y aplicado, por el ahorro procesal que implica la práctica de la mediación y de la conciliación, ya que, la aplicación de este principio podría ayudar a solucionar el litigio de manera rápida y eficaz.

CAPITULO CUARTO

LA AUDIENCIA PRELIMINAR Y DE CONTESTACION A LA DEMANDA, CARACTERISTICAS.- DE LA SOLUCION, TRANSACCION Y ABANDONO.- LA COMPARECENCIA A TRAVES DE PROCURADOR JUDICIAL.

El juicio laboral oral tiene varias fases en su ejecución, a estas fases o etapas se les conoce como:

- La fase previa y de instrucción, conformada por la demanda, la documentación que se debe anexar a la demanda, la calificación de la demanda, la citación, y la convocatoria a la Audiencia Preliminar.
- La fase expositiva y probatoria, que consiste en la conciliación previa, la contestación a la demanda y la anunciación de pruebas.
- La fase de la etapa resolutoria, que es aquella en donde se expide la sentencia; y,
- La fase final o instancias superiores, que es la etapa de impugnación y del trámite de los recursos.

Todo juicio inicia por una demanda. Esta demanda, en los juicios de trabajo, puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo Secretario. La forma de la demanda debe ajustarse a lo que estipula para aquello el Código de Procedimiento Civil como Ley supletoria al Código de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Art. 6 de este último.

La demanda, no obstante lo anotado anteriormente, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. Enfatizando, aunque la ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada por medio de un Abogado.

La demanda debe presentarse en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, en forma inmediata con el juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica.

Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de dos días la califica y ordena que se cite a la parte demandada.

Esta diligencia se realiza por medio de la Oficina de Citaciones, la misma que debe proceder de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimiento Civil, es decir, entregando copia de la demanda o boleta debidamente certificada en una ocasión si es en forma personal; por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda para aquello; en los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se efectúa esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

A su vez, el citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación al demandado, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido en caso de reincidencia.

En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse, así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir.

Instalada la primera audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley.

Esta audiencia, según ley, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada, cosa que no sucede en realidad, ya que en la práctica y por la carga laboral de juicios que existen, ese tiempo solo es una referencia legal.

Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las

consideraciones que se han realizado en forma preliminar. Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el problema. Si dicho acuerdo se lograra, este debe ser aprobado ese momento en sentencia que causará ejecutoria, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones. Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

El juez, actuando de oficio, podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvención conexa y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

La reconvención es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio.

Si durante la audiencia preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, del mismo modo que se haya esclarecido lo relativo al monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la siguiente audiencia, nominada como audiencia definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la definitiva, el Juez señalar la realización de algunas diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra que requiera ser actuada siempre que su practica deba efectuarse dentro de la Judicatura.

A manera de resumen, se puede decir que la audiencia preliminar tiene como propósitos básicos buscar la conciliación, contestar la demanda planteada por el actor y formular las pruebas que servirán en el juicio para desvirtuar las pretensiones tanto del trabajador como del empleador.

En fin, “la Audiencia Preliminar es una diligencia judicial, parte secuencial del proceso laboral oral, en la que el juez, con la presencia y la intervención del actor y del demandado, determina la existencia procesal de un conflicto entre los contendientes y de la argumentación de la posición de los mismos. Una vez que se tiene esta certeza se inicia su solución, compuesta de dos etapas: la primera, en la que, con una participación extraordinaria del juzgador, se trata de alcanzar una conciliación de parte de los propios interesados; y la segunda, en defecto de la anterior, en el que se prosigue el trámite con la formulación de pruebas, para que luego sea el Juez quien decida” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008. Pág. 19).

La Ab. Alexandra Herrera Benavides, en el libro titulado La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral; expresa que para que exista jurídicamente la Audiencia es necesario:

- Que la convocatoria a la audiencia este emitida en legal y debida forma;
- Que la instalación física de la audiencia sea en el lugar, día y hora establecida en la convocatoria; y que su declaración de constitución sea realizada por el Juez competente y debidamente certificado por el secretario del Juzgado del trabajo; y,
- Que se cumpla de acuerdo a lo preescrito estrictamente por el ordenamiento legal y bajo la conducción del Juez.

DE LA SOLUCION EN EL JUICIO ORAL LABORAL

Como se explico anteriormente, las partes litigantes pueden llegar a solucionar el litigio laboral, en el momento en que el demandado acepta los fundamentos de hecho y de derecho del actor. En la solución, el actor recibe lo reclamado sin mermar sus derechos laborales.

DE LA TRANSACCION EN EL JUICIO LABORAL ORAL

Es totalmente distinto a la solución, ya que, la transacción es un convenio en el cual las partes en uso de la llamada Libertad Negocial hacen mutuas concesiones y resuelven sus discrepancias, es una especie de tira y afloja en la que las partes negocian una salida al litigio laboral.

DEL ABANDONO EN EL JUICIO ORAL LABORAL

Se produce abandono en el juicio oral laboral, en el momento en que el actor y el demandado no comparecen a la Audiencia Preliminar. El Juez al constatar la no comparecencia de las partes, pesa a estar legalmente notificados, debe ordenar el archivo de la causa, sin mas tramite alguno.

LA COMPARECENCIA A LA AUDIENCIA A TRAVÉS DE PROCURADOR JUDICIAL

En el juicio laboral oral, sustentado en los principios de inmediación y de concentración, no impiden que las partes puedan asistir y comparecer a la Audiencia Preliminar a través de un Poder Especial conferido a su abogado patrocinador para que los represente.

“La procuración judicial es un derecho y una atribución que la Ley confiere a los abogados, por tanto en los juzgados se da valor a este tipo de actuaciones, que debería ser sin limitación, en los términos del mandato, sin embargo en los juicios de trabajo, no por norma expresa, sino por petición de parte o por una decisión unánime de los señores jueces, no se admite la procuración judicial para efectos de la confesión judicial.

Por lo tanto para la contestación a la demanda y la concurrencia a las audiencias, el abogado solo puede acudir acompañado de su defendido o con un poder especial que le de expresa facultad para intervenir y transigir”. (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 139 y 139.)

CAPITULO QUINTO

LA AUDIENCIA DEFINITIVA.- CARACTERISTICAS.- LA PRUEBA Y SU VALORACION, LA EXHIBICION DE DOCUMENTOS, LA CONFESION JUDICIAL Y EL JURAMENTO DEFERIDO, LOS TESTIGOS Y SU IMPUGNACION.- OTRAS FORMAS Y MEDIOS DE PUEBA ACEPTADOS EN EL PROCESO .

Una vez realizada la Audiencia Preliminar y al momento de su finalización, el Juez que conoce la causa, fijara el día y la hora para la realización de la Audiencia Definitiva. Esta audiencia deberá realizarse en el término de veinte días, contados desde la fecha de su señalamiento.

La realización de esta audiencia es de primordial importancia, en ella se engloba el verdadero espíritu de la oralidad; ya que es en esta instancia procesal en donde se expone y se evalúan las pruebas de manera oral.

“Esta audiencia esta concebida para la evacuación de las pruebas anunciadas en la audiencia preliminar, por tanto las partes tienen en este momento procesal, la facultad de justificar sus argumentos y fundamentar los mismos en base a las pruebas que las ha considerado necesarias e importantes para sus fines. Se practicara en el día y hora señalados en la audiencia preliminar, es decir luego de veinte días hábiles de la preliminar” (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 142.)

La Audiencia definitiva esta investida de los principios constitucionales de publicidad, de concentración e inmediación.

En esta parte el juez procede a evacuar cada una de las pruebas solicitadas, en el orden fijado en la Audiencia Preliminar.

La Audiencia Definitiva en el Juicio Laboral Oral, tiene sus propias características, siendo estas las siguientes:

- Es una audiencia pública, la misma que es dirigida por el Juez y el Secretario del Juzgado.

- Los testigos no pueden estar presentes en la sala de audiencias.
- Si una de las partes no asiste a esta diligencia, esta se desarrolla sin ningún problema y se procederá en rebeldía del ausente.
- El Juez, una vez instalada la audiencia, dispondrá la recepción de las declaraciones de los testigos.
- El Juez esta autorizado para formular preguntas adicionales al testigo o confesante, para esclarecer y buscar información adicional sobre algún tema que no sea claro completo.
- Si no comparece el actor o demandado y se ha solicitado su confesión judicial en forma personal, este será declarado confeso a petición de parte.
- Todo lo desarrollado en esta instancia procesal, quedara debidamente suscrito a través de la respectiva acta de audiencia, la misma que se respaldará en las grabaciones magnetofónicas, que obligatoriamente tiene que realizar el juzgado.
- Una vez realizada esta diligencia, el juicio prácticamente concluye y solo falta esperar el pronunciamiento del juez mediante sentencia.

Una vez que ha concluido toda esta parte procesal, el juez tiene el término de diez días para que emitir la sentencia

LA PRUEBA Y SU VALORACION

Según Sentís Melendo, el termino prueba, llega a nuestro idioma procedente del latín; en el cual, probatio, probationis, lo mismo que el verbo correspondiente (probo, probar probare), vienen de probus, que quiere decir bueno, recto, honrado. Así pues, lo que resulta probado es bueno, es correcto, podríamos decir que es auténtico; que responde a la realidad.

Devis Echandía ha considerado la prueba como “el conjunto de razones o motivos que

producen el convencimiento o la certeza del juez respecto de los hechos sobre los cuales debe proferir su decisión, obtenidos por los medios, procedimientos y sistemas de valoración que la ley autoriza”.

En la nueva legislación laboral ecuatoriana, se ha determinado que en la realización de la Audiencia Preliminar, las partes litigantes formulen las pruebas que se van a realizar dentro de la causa puesta en conocimiento del Juez.

Esta formulación de pruebas, a diferencia de otros tipos de juicios, permite que las partes conozcan los medios de prueba que se procurarán utilizar dentro del juicio.

Esto evita que se presenten pruebas forjadas y un sin número de anomalías que ya eran parte tradicional en el antiguo proceso laboral verbal sumario.

El Juez no tiene facultad ni atribución expresa para negar las pruebas o diligencias solicitadas en juicio. Pero, si las pruebas solicitadas contravienen las disposiciones legales el Juez no dará paso a ellas y dentro de la diligencia de formulación de pruebas, las declarará inapropiadas e improcedentes.

Dentro de esta etapa de formulación de pruebas, “se admiten todos los medios de prueba que se establecen en el Código de Procedimiento Civil, tales como inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba que las partes estimen convenientes...”(La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 25).

La parte litigante que solicite cualquier medio de prueba debe cimentar muy concretamente su requerimiento.

“La fundamentación de la petición de las pruebas, es una novedad en materia laboral, esto quiere decir que el solicitante debe cumplir con esta carga procesal para la aceptación de su pedido, por lo que para su aceptación, requiere del razonamiento y la exposición de los motivos por los cuales se considera que dicha prueba es trascendente dentro del proceso” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 26).

La valoración de la prueba corresponde de manera exclusiva al Juez; y, esta consiste en la actividad que realiza el Juez para determinar la efectividad de la actividad probatoria de las partes, es decir, determinar si realmente los medios propuestos y rendidos por las partes fueron idóneos y realmente llevaron a la convicción de ser ciertos los hechos alegados.

La reflexión que realiza el juzgador de la prueba aportada en el proceso está íntimamente relacionada a una serie de enunciados básicos que comprenden o contempla un conjunto definido de situaciones y que resultan más generales que las normas, ya que precisamente sirven para inspirarlas y entenderlas o interponerlas.

“La prueba, solo tiene valor y hace fe en juicio, si ha sido pedida, ordenada, practicada e incorporada al proceso, conforme lo dispone las reformas del código del trabajo en el Juicio Oral. Es decir que las pruebas indebidamente actuadas no tiene eficacia jurídica” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 25)

Para que la prueba sea eficaz debe reunir ciertas características comunes, tales como: Legalidad o licitud; Objetividad; Relevancia; Pertinencia; y, Suficiencia.

LA EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Es parte de la prueba documental e instrumental que se realiza a través de la exposición de documentos públicos o privados ante el Juez que despacha la causa.

La exhibición de documentos tiene la finalidad de poner en conocimiento del Juez todos aquellos instrumentos documentales que el actor o demandado quieren hacer valer en el juicio y que se encuentran en su poder.

“Los documentos se los considera como el medio de prueba mas seguro y eficaz de los hechos controvertidos en el proceso”. (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 29)

Dentro de la clasificación de los documentos, se establece que el documento público es aquel que ha sido expedido y autorizado por el funcionario investido de fe pública.

Los instrumentos públicos tienen pleno valor probatorio; pero si se llegare a determinar su falsedad o nulidad, estos documentos no tendrían ningún tipo de validez probatoria.

“En materia laboral, en la audiencia preliminar, todas las pruebas documentales se pueden presentar las que el Juez dispondrá que se agreguen a los autos. Las partes que no tengan los documentos pero que saben donde se encuentran pueden solicitar al juez arbitre las medias necesarias para incorporarlo al proceso, deberán agregarse en el término de veinte días. Inclusive el juez impondrá multa a quienes debiendo conferir copias, presentar documentos o exhibición no lo hicieren en el término concedido. Los documentos también se pueden agregar antes de los alegatos” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 30)

Los documentos privados o instrumentos documentales privados son aquellos que son emitidos y elaborados por cualquier persona, es decir, sin la participación de ninguna autoridad competente que de fe, de que ese documento es legal.

“La característica fundamental del documento privado es la de ser firmado por las partes o por la persona en contra de quien se puede presentar como prueba, suscripción que consiste en afirmar y rubricar al pie del documento luego de lo expresado y aceptado por los interesados” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 31)

LA CONFESION JUDICIAL Y EL JURAMENTO DEFERIDO

La confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra si misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho. (Código de Procedimiento Civil. Art. 122)

Esta diligencia es la “prueba tradicional por excelencia y uno de los medios probatorios mas usuales en cualquier juicio”. (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 31)

La confesión judicial de acuerdo a la doctrina se clasifica en:

- “Judicial, que es la que es rendida en juicio;
- Extrajudicial, la que se ha practicado fuera de juicio;
- Simple, cuando se reconocen los hechos de manera terminante, clara y sin condición.
- Calificada, cuando se condiciona una afirmación a otro hecho, limitando claramente los efectos probatorios;
- Expresa, tanto en forma verbal como escrita, dada por alguna partes en el proceso;
- Ficta, la que en virtud de disposición legal se le tiene por confeso al absolvente, sea por inasistencia, por negarse a contestar o contestar con evasivas” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 33)

La confesión judicial tiene lugar en la Audiencia Definitiva; y el límite de las preguntas será el mismo que el determinado para los testigos. Las preguntas no pueden ser contrarias a la Ley ni a la Constitución.

En cambio el juramento deferido es una prueba de excepción, que se le aplica de manera supletoria en tanto que, del proceso no aparezca otro medio idóneo para acreditar el tiempo de servicios y la remuneración. Esta prueba sirve para determinar con exactitud el tiempo de la relación laboral y la remuneración percibida por el trabajador, al no existir pruebas principales que determinen estos hechos.

“En la Legislación Laboral Ecuatoriana el juramento Deferido es un medio de prueba específico a favor del trabajador, quien es el que solicita se recepte esta diligencia al juez para comparecer a rendirlo sujeto al tiempo de servicios y remuneración percibida, ya que solo el trabajador puede rendir el Juramento deferido; quedando prohibido al empleador o patrono solicitar esta diligencia para que rinda el trabajador” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 26)

Solo cuando el empleador haya negado la existencia de la relación laboral o dentro del juicio no hubiere pruebas suficientes para demostrar el tiempo de servicios y su remuneración se puede solicitar el Juramento Deferido, como prueba específica.

LOS TESTIGOS Y SU IMPUGNACION

Guillermo Cabanellas define al testigo como: quien ve, oye o percibe por otro sentido algo en que no es parte, y que puede reproducir de palabra o por escrito, o por signos. Persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la verdad o falsedad de los hechos controvertidos”

Este medio de prueba conocido como prueba testimonial constituye, a criterio del Dr. Nelson Maza Obando, una de las más antiguas e importantes dentro de los juicios y es aquella que se realiza a través de los testigos, que son personas que dan sus versiones sobre algo que han visto, escuchado o sentido.

La prueba testimonial en los juicios laborales se debe pedir en la Audiencia Preliminar, en la cual se nominarán a los testigos consignando sus nombres y apellidos completos para que en la Audiencia Definitiva rindan su testimonio.

“El testigo al ser la persona que da su testimonio de una cosa, lógico es que tiene que reunir ciertos requisitos para declarar ante el Juez; como es la idoneidad por lo que el declarante debe ser apto, capaz, competente para ser aceptado como testigo, no estar incurso en ninguna de las incapacidades o tachas previstas y tipificadas en la Ley” (Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo.- Dr. Nelson Maza Obando. S/A. Pág. 27)

Si el testigo no tiene edad adecuada para testificar, no tiene una conducta proba, si no es imparcial y le interesa el resultado del juicio y aun peor si desconoce del tema y se presenta con un falso testimonio, la testificación y su declaración será impugnada y puede en el hecho de que se descubran la falsedad de su declaración, ser, inclusive, enjuiciado penalmente.

Con lo anotado anteriormente, se puede decir que los testigos y la prueba testimonial es impugnable dentro del juicio a petición de parte y luego que se hayan evacuado las respectivas diligencias, el Juez tendrá la potestad y facultad de, en base a los meritos del proceso, aceptar o no la declaración testimonial hecha por los testigos.

OTRAS FORMAS Y MEDIOS DE PRUEBA ACEPTADOS EN EL PROCESO.

Los medios de prueba son instrumentos, que el Derecho Procesal del Trabajo, pone a disposición de las partes, a fin de que puedan demostrar o excluir los hechos en un conflicto de trabajo; a mas de los medios de prueba que han sido ya descritos existen otros tales como:

La inspección judicial.- Es una prueba real porque recae sobre cosas, y una prueba directa porque el Juez la aprecia directa e inmediatamente por sus sentidos, de manera que es la percepción sensorial la que forma en el ánimo del juez la convicción acerca de los hechos que se quieren probar.

Este medio de prueba se emplea cuando para el esclarecimiento y apreciación de los hechos sea necesario que el juez examine por sí mismo y sin intermediación algún sitio o la cosa litigiosa para formarse una idea exacta, cabal y perfecta del asunto, y quedar así totalmente instruido para dictar su fallo. A esta diligencia podrán concurrir a la diligencia de inspección las partes, sus abogados, apoderados y cuando la autoridad lo considere conveniente los peritos y testigos.

En la inspección, las partes, sus abogados y apoderados podrán hacer las observaciones que estimen oportunas, las que se consignarán en el acta que debe levantarse y firmarse.

El dictamen de peritos.- Los peritos son personas con conocimientos especializados de carácter práctico, artístico o científico, que son llamados al proceso para aportar los conocimientos y experiencia que el juez no tiene y no está obligado a tener, y para facilitar la percepción y la apreciación de hechos concretos objeto de debate.

En cuanto a la forma de llevar a la práctica este medio de prueba de forma general es a solicitud de parte, pero también podrá decretarlo el Juez cuando así lo estime necesario; la

parte interesada por este medio de prueba propondrá con claridad y precisión el objeto sobre el cual deba recaer el reconocimiento pericial. La autoridad laboral resolverá, señalando fecha y hora para efectuarla y nombrando los peritos de acuerdo con el Código de Procedimiento Civil.

La autoridad laboral podrá también ordenar un dictamen pericial, si lo considerase necesario.

Los jueces y los Tribunales apreciarán la prueba pericial según las reglas de la sana crítica, sin estar obligados a sujetarse al dictamen de los peritos.

Los medios científicos y tecnológicos de prueba.- Este medio de prueba constituye una novedad y debería ser incluido en el Código del Trabajo, porque permite ajustar el Derecho del Trabajo al avance tecnológico y científico técnico del desarrollo social, garantizando de esta forma la utilización de estos medios para probar las pretensiones y las defensas de las partes en conflicto. Al no establecer el Código un procedimiento específico para su recepción, deberá practicarlas siguiendo los requisitos generales para los otros medios de prueba, en cuanto a su proposición, admisibilidad, evacuación, impugnación, valoración y los términos para ello. Es evidente que tanto para producir esta prueba, como para hacer una valoración correcta de la misma el judicial en muchos casos requerirá del nombramiento de peritos que emitan su dictamen y para valorarlos el judicial de acuerdo a la sana crítica.

Las presunciones.- la presunción es la consecuencia que la ley o el juzgador deduce de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. La primera se llama legal y la segunda humana. La presunción legal, salvo que la ley lo permita, no admite prueba en contrario, la presunción humana admite siempre prueba en contrario. Esto significa que mediante una operación de razonamiento deductivo, con base a un hecho probado (conocido) se da por probado un hecho desconocido. Esto supone la presencia de tres elementos:

- a) Un hecho cierto y probado que sirve de antecedente;
- b) Un hecho presumido que es consecuencia de aquel; y,
- c) Un razonamiento lógico que sirve de nexo entre el hecho conocido y el hecho presumido.

Según algunos doctrinarios, a las presunciones la definen como “el razonamiento lógico crítico que a partir de uno o más hechos indicadores lleva al juez a la certeza del hecho investigado”.

También se la conoce en algunas legislaciones como “la consecuencia que la ley o el juez deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido”

No existe unanimidad en la doctrina para considerar a la presunción como un elemento probatorio. Autores como Devis Echandía, sostienen que las presunciones son reglas jurídicas sustanciales para la aplicación del derecho objetivo a ciertos casos concretos, cuyos efectos sustanciales se producen fuera del proceso y son reconocidos en éste, donde además influyen en la carga de la prueba.

La prueba como tal, es una de los eslabones importantes de la cadena procesal, y como hemos visto permite al judicial establecer la certeza de los hechos que han dado origen a la pretensión material o la contestación o defensa del demandado.

Los medios de Prueba de manera general son iguales en los distintos procesos como son el Procesal Civil, el laboral, el Código Civil, en cuanto a su clasificación y la forma de proponerlos, admitirlos, evacuarlos e impugnarlos, no así en cuanto a valorarlos, ya que en el proceso Laboral, las pruebas aportadas al proceso son valoradas por la autoridad jurisdiccional, sin sujetarse a la prueba tasada, sino que se utiliza una valoración libre en la cual el judicial utiliza su apreciación razonada, valorando las pruebas a la luz de la sana crítica.

De igual forma encontramos que en su mayoría los medios de prueba utilizados en el proceso laboral, carecen de procedimientos propios para llevarlos a la práctica, ya que están regidos por el Código de Procedimiento Civil, para efectos de la proposición, admisión, su evacuación e impugnación.

CAPITULO SEXTO

LA SENTENCIA DEL JUICIO ORAL EN MATERIA LABORAL

J. D. Ramírez Gronda, define la sentencia como la decisión judicial que pone fin – en 1a instancia- al pleito civil o causa criminal, resolviendo en el primer caso los derechos de cada litigante y en las segundas condenación o absolución del procesado. (Diccionario Jurídico.- J. D. Ramírez Gronda.- Buenos Aires. 1961. Pág. 258.)

Microsoft® Encarta® 2008; manifiesta que Sentencia proviene del latín y que es una “Declaración del juicio y resolución del juez”. También la define como “Aquella en que el juzgador, concluido el juicio, resuelve finalmente sobre el asunto principal, declarando, condenando o absolviendo; “La que termina el asunto o impide la continuación del juicio, aunque contra ella sea admisible recurso extraordinario”

El Código de Procedimiento Civil Codificado, en su artículo 256 define a la Sentencia como la “decisión del Juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio”; entendiendo esto, como el fallo que acoge la persona encargada de remediar el litigio legal, en definitiva “es una decisión judicial sobre lo que es materia de conflicto” (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 151.)

Concluida la Audiencia Definitiva, el juez debe dictar sentencia en el término de diez días, en la cual resolverá todos los puntos controvertidos que fueron motivos de litigio. En el caso de que se incumpla este termino legal el Juez, será sancionado, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

“Ese término, al igual que otros, puede ser prorrogado por el Juez hasta por cinco días, siempre que en un mismo juzgado y contra el mismo empleador se presentaren más de diez causas durante una misma semana. También puede pedir que se designen jueces auxiliares u ocasionales (Art. 586. Código de Trabajo).” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008. Pág. 39).

“Para la elaboración de la sentencia, el Juez deberá cumplir con todas las disposiciones previstas en el Código de Procedimiento civil, y por principio legal solo en ella se deberá resolver sobre los puntos controvertidos, allí deberá con claridad y precisión pronunciarse sobre todas las excepciones y los incidentes presentados por las partes, además deberá aplicar, si es del caso, las multas, intereses o recargos que la legislación prevé dentro de este tipo de juicios.” (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 152.)

En la sentencia el Juez deberá pronunciarse sobre las cuestiones planteadas por las partes y en mérito a lo realizado en el transcurso del todo proceso legal; y en especial debe resolver las excepciones dilatorias y perentorias, tanto de la acción; así como de la reconvenición, si esta se hubiere planteado. El juez puede imponer el pago de las costas judiciales y honorarios de la defensa; que serán de cuenta del empleador demandado, siempre que la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador o haya sido juzgado en rebeldía, por no haberse presentado a la audiencia preliminar. El juzgador está obligado a examinar si las partes que estuvieron litigando en el proceso laboral oral lo hicieron con temeridad o mala fe; si esto ha ocurrido, debe sancionarlos con la multa que la ley manifiestamente la impone.

Todos los fallos que se relacionen a los juicios laborales orales, se ejecutaran de acuerdo al Art. 488 del Código de Procedimiento Civil Codificado

“... La sentencia tiene el valor de cosa juzgada cuando queda en firme, es decir si no ha sido apelada, si su impugnación no fue aceptada o por no ser susceptible de recurso alguno, su resolución es inamovible, por lo que se encuentra ejecutoriada.

Las sentencias laborales cuando aceptan la demanda del trabajador, deben determinar la cantidad a pagarse, una vez que ha sido dictada no puede ser sujeta de cambios, solo puede aclararse o ampliarse a solicitud de parte” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 30).

CAPITULO SEPTIMO

LOS RECURSOS E INSTANCIAS A LOS QUE PUEDEN RECURIR TANTO EX TRABAJADORES COMO EX EMPLEADORES.-LA APELACION.-LA CASACION

De la sentencia emanada por autoridad competente, se puede ejercer varias acciones o recursos que permiten a las partes procesales expresarle al Juez su inconformidad ya sea por no haberse resuelto todas y cada una de las pretensiones; o por que simplemente no están de acuerdo con la sentencia emitida. Estos recursos son:

El de Apelación.- Que es la reclamación que hace alguno de los litigantes u otra persona interesada dentro del proceso, al Juez o Tribunal de alzada que conoce la causa, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del juez inferior.

J. D. Ramírez Gronda en su Diccionario Jurídico manifiesta que el recurso de apelación es “El alzamiento de un litigante que se cree perjudicado por una resolución judicial para ante al juez o tribunal superior, con el fin de que la reforme o revoque en todo o en parte”

“Pueden apelar las partes cuando se sientan agraviadas como el actor cuando ha sido rechazada la demanda u obtuvo menos de lo que solicito y el demandado cuando la pretensión del accionante haya sido reconocida” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 31).

El de Casación.- “El recurso de casación es el que tiene por objeto casar, esto es, suprimir, anular, invalidar la resolución recaída en juicio, con vista a “mantener la exacta observancia de la ley” y la “unificación de la jurisprudencia”. Sin embargo, la casación típica (Francia, Italia, Bélgica, Holanda, etc.), no hace obligatoria para los jueces y tribunales inferiores, la jurisprudencia del tribunal que conoce en esta clase de recursos (corte de casación), aun cuando en la practica, aquellos acatan generalmente sus resoluciones. En el sistema alemán de la revisión en cambio, la doctrina sentada por sus cortes, deviene de aplicación para los tribunales superiores.”.(Diccionario Jurídico.- J. D. Ramírez Gronda.- Buenos Aires. 1961. Pág. 245.)

“En el Ecuador a partir de las reformas constitucionales de diciembre de 1992, se acogió la casación en materia laboral, siendo sustanciada conforme la ley de casación expedida el 18 de mayo de 1993” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 34).

El Dr. Jaime Velasco Dávila manifiesta que del recurso de casación, son susceptibles las sentencias dictadas por las Cortes Superiores, los autos que ponen fin al proceso, como el abandono y nulidad y los autos de ejecución, es decir los que liquidan indemnizaciones originadas en sentencia ejecutoriada.

El recurso de Hecho.- “Si se denegare el trámite del recurso (de Casación), podrá la parte recurrente, en el término de tres días, interponer el recurso de hecho. Interpuesto, ante el Juez u órgano judicial respectivo, este sin calificarlo elevará todo el expediente a la Corte Suprema de Justicia. La denegación del trámite del recurso deberá ser fundamentada. (Codificación de la Ley de Casación.- Código de Procedimiento Civil.- Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito.- 2008)

“Concedido el recurso de hecho se dejarán copias de la sentencia o auto recurrido para continuar la ejecución salvo que el recurrente solicite la suspensión de esta, constituyendo caución conforme lo previsto en la ley.

La Sala respectiva de la Corte Suprema de Justicia, en la primera providencia y dentro del término de quince días, declarará si admite o rechaza el recurso de hecho, y si lo admite, procederá conforme lo dispuesto en el artículo 13.

La Corte Suprema de Justicia examinará por el recurso de hecho si la negativa al de casación ha sido o no conforme a la Ley; si observa que el escrito en que se interpuso reúne los requisitos legales, lo acepta a trámite, caso contrario confirma la negativa del inferior y remite los autos para los fines consiguientes.

Una vez calificado el recurso de casación el tribunal a quo, elevará el proceso a la Corte Suprema de Justicia, dejando copias del proceso, a fin de ejecutar el fallo o auto dictado.” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad.- Dr. Jaime Velasco Dávila. Quito. 2008. Pág. 34-35).

J. D. Ramírez Gronda en su Diccionario Jurídico expone que “este recurso es el aquel que se interpone directamente al tribunal superior que deba entender en el recurso cuando el inferior se ha negado a concederlo”

“Si las partes consideran prudente, pueden solicitar la ampliación y aclaración del fallo, justificando los puntos que ocasionan tal petitorio. Una vez resueltas estas peticiones, procede el recurso de apelación” (Derecho Laboral Practico.- Dr. Jorge Vásquez López.- Quito. 2007. Pág. 153.)

La Abogada Alexandra Herrera Benavides, también se refiere a los recursos que caben dentro del juicio laboral oral siendo estos los siguientes:

“El de Aclaración, si la sentencia fuere oscura (Art. 584).

Ampliación, cuando no se hubiere resulto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos, intereses o costas. (Art. 584. Inc. 2º)

Apelación, si la cuantía del juicio determinada por el actor es superior a un mil dólares o, sea cual fuere la causa, cuando se rechace en todo o en parte la demanda, pudiendo la otra parte adherirse al recurso.(Arts. 584, Inc. 3º; 609)

En caso de que se solicitare ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncia la contraparte en el término de dos días. En la apelación, el proceso pasara a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los meritos de lo actuado en el termino de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la practica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el termino improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el termino que esta norma le otorga para resolver la causa (Art., 584)” (La Oralidad en el Juicio Laboral.-El Aporte del Procedimiento Oral.- Ab. Alexandra Herrera Benavides. Quito. 2008. Págs. 40-41).

CAPITULO OCTAVO

OTRAS ALTERNATIVAS DE SOLUCION DEL CONFLICTO LABORAL INDIVIDUAL.- LA MEDIACION Y EL ARBITRAJE.

Para solucionar los conflictos laborales, no solamente se puede acudir al Juez del Trabajo; también existen otras alternativas, que de alguna manera ayudan a solucionar los conflictos ágilmente y sin mayor esfuerzo procesal, económico, ni personal. Estos medios alternativos para la solución del conflicto individual son: La Mediación y el Arbitraje.

LA MEDIACION.

Mediante Decreto Ley No. 5 de 8 de julio de 1999, se adopta en la legislación ecuatoriana, la aplicación y puesta en práctica de la Mediación como una alternativa para resolver los conflictos en forma pacífica y voluntaria.

La **Mediación** es un mecanismo de solución alternativa de problemas, que ayuda a resolver en forma pacífica diferentes tipos de conflictos.

También se define como un sistema de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial conocido como el mediador; el mismo que actúa como conductor de la sesión, ayudando a las personas que participan en la mediación a encontrar una solución que sea satisfactoria para ambas partes.

Se instituye la mediación como método alternativo para la solución de conflictos laborales, de manera no adversarial, cuyo objeto es buscar y facilitar la comunicación entre las partes, mediante la intervención de un tercero idóneo, llamado mediador, con miras al logro de un acuerdo proveniente de éstas, que ponga fin al conflicto o controversia.

La Mediación tiene las siguientes características:

- Es una negociación asistida.
- Las partes actúan por sí mismas;
- Las partes proponen las soluciones.
- Es voluntaria.
- Es un proceso que tiende al acuerdo y/o a la reparación.
- Se basa en el principio ganar/ganar.
- Se utiliza una estructura ya pautada y técnicas específicas para alcanzar los objetivos.
- Rige el principio de confidencialidad.
- No está sujeta a reglas procesales.
- El acuerdo de Mediación parte de los propios interesados, protegiendo así los intereses de ambos.

La aplicación de la mediación, como un medio alternativo de solución a los conflictos laborales tiene ciertas ventajas y desventajas; y estas son:

VENTAJAS

- Menos costoso que un litigio judicial.
- Mucho más rápido.
- Permite que las partes se comuniquen directamente entre sí, lo que posibilita que se restaure una relación destruida.
- Ayuda a las partes a obtener una solución por consenso (posibilidad de ganar-ganar).
- Proceso informal.
- Beneficio de la confidencialidad.

DESVENTAJAS

- Puede volverse un gasto extra de no llegarse a un acuerdo.

- No hay una reivindicación pública al no permitirse la revelación de los hechos que originaron la disputa.
- Posibilidad de que se ofrezca a la otra parte la oportunidad de manipular el proceso a su ventaja o bien que tenga una visión previa gratis del caso de su oponente.

Para aplicar la mediación, como manera alterna de solucionar un conflicto laboral; debemos conocer sus etapas, las mismas que se dividen en tres partes:

1. LA ETAPA PREPARATORIA:

- Elaborar una hipótesis.
- Citación de las partes.
- Arreglos preliminares.
- Acuerdo de Confidencialidad.
- Discurso preliminar

2. LA ETAPA DE LA SESIÓN DE MEDIACIÓN, y,

3. LA ETAPA DE ACUERDOS

PRINCIPIOS DE LA MEDIACION

Al igual que la mayoría de doctrinas legales, la mediación tiene sus principios; sin los cuales su aplicación dentro de la solución de conflictos sería nula y carecería de valor. Estos principios, considerados universales, ayudan a mantener una adecuada aplicación de la mediación en la solución de problemas y conflictos a nivel general.

Los principios de la mediación son:

1. **La Confidencialidad:** tanto las partes como el mediador tienen la obligación de mantener la confidencialidad de la información que se dé en dicho proceso.
2. **La Imparcialidad:** el mediador debe mantener una posición imparcial hacia todas las partes involucradas en la controversia. Deberá ayudar por igual a todas las partes a llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio, sin favorecer los intereses de ninguna de ellas en particular.

3. **La Autonomía de las Voluntad:** en la mediación la participación de las partes es totalmente voluntaria. No puede obligarse a ninguna persona a participar o a llegar a acuerdos.
4. **La Equidad:** este principio contempla la igualdad en las condiciones de negociación, necesaria entre las partes para su participación en un procedimiento de mediación.
5. **La Buena Fe y Legalidad:** el actuar con lealtad, buena fe y honradez en el proceso de mediación es un factor importante ya que sólo de esta manera el propósito de buscar soluciones satisfactorias y aceptables para ambas partes, se cumplirá.
6. **La Economía y Eficiencia:** la mediación pretende que las personas involucradas en una controversia busquen ellas mismas la solución, de forma rápida, expedita y económica. Por lo que los mediadores están obligados a trabajar de forma eficiente y con la celeridad necesaria para garantizar a las partes la oportunidad de proponer soluciones a sus conflictos.

EL ARBITRAJE.

Etimológicamente la palabra arbitraje proviene de la “adaptación moderna (siglo XVII) del francés arbitrage, procedente del verbo arbitrer que como el castellano arbitrar proviene del latín arbitro, -are o arbitror, -ari, denominativo de arbitro, -tri ‘arbitro’” (Couture, 1976: 105 citado a su vez por Petzold, 2004,18).

Mientras que Freddy Bozo considera que: “La figura del arbitraje se concibe como aquel procedimiento en el cual las partes someten la resolución del conflicto a un tercero neutral (puede tratarse igualmente de un órgano colegiado) que ambos han designado y cuyo laudo se comprometen a aceptar como definitivo” (Bozo: 1999, 50).

El arbitraje es un procedimiento en el cual las partes eligen un árbitro, que decidirá la solución de su desavenencia, luego de escuchar sus posiciones e intereses, mediante un laudo arbitral.

“El arbitraje es un método alternativo de solución de conflictos al cual las partes someten de mutuo acuerdo sus diferencias futuras o presentes, para que sean resueltas por uno o más árbitros, que dictarán luego de un procedimiento, la solución que deberá ser cumplida por aquellas de manera obligatoria”(Blanco: 2004, www.intermediación.com)

“El arbitraje constituye una de las formas más antigua de solucionar los conflictos que se presentan en el ámbito social. Aporta a las partes la rapidez, eficacia, economía, confidencialidad, especialidad e imparcialidad que muchas veces están ausentes en la jurisdicción ordinaria, permitiendo así, el descongestionamiento de los tribunales” (Petzold: 2004,4)

El arbitraje es un procedimiento similar a un juicio, en el sentido de que es un tercero imparcial quien decide la solución del caso y las partes aceptan la decisión o laudo arbitral, el cual tiene carácter de cosa juzgada, en consecuencia es de obligatorio cumplimiento para las partes y es susceptible de impugnación por vía de nulidad.

El árbitro o el panel de árbitros (Que puede estar integrado por dos o más árbitros, generalmente son tres) debe ser seleccionado por las partes intervinientes en la disputa, puesto que esta es uno de los caracteres más resaltantes del arbitramiento; la capacidad de elegir al juzgador del conflicto.

Un conflicto puede ser sometido al arbitraje, por decisión de las partes o por la remisión establecida en una disposición contractual conocida como cláusula compromisoria.

CARACTERISTICAS DEL ARBITRAJE:

1. Es una institución jurídica destinada a resolver conflictos individuales, colectivos, jurídicos o de interés social
2. Su singularidad, reside en la oficiosidad de un tercero, por acuerdo de las partes, cuya decisión siempre se impone
3. Es un proceso voluntario, por cuanto las partes se someten al mismo por decisión propia, sin ningún tipo de coacción o apremio.
4. En virtud de un compromiso arbitral previo a la constitución de la Junta arbitral o del árbitro único, las partes se adhieren de antemano al resultado de la actuación de los árbitros
5. Es más rápido que el juicio común, pues posee menos retardos y requisitos a concertar.
6. Los intervinientes deciden conjuntamente quien será el arbitro o a los miembros que formaran la junta arbitral.

7. Cabe la posibilidad de que las partes junto al árbitro o la junta arbitral, establezcan el procedimiento a seguir en el arbitraje.
8. El laudo arbitral es una decisión que es de obligatorio cumplimiento para los intervinientes en el conflicto, y puede ser apelable ante los órganos de la justicia ordinaria.

CLASES DE ARBITRAJE

1. **Arbitraje de derecho:** “Decisión de un litigio por árbitros que han de ser precisamente letrados (abogados), con sujeción a fuentes jurídicas vigentes”. A este procedimiento se le conoce en doctrina como juicio arbitral para diferenciarlo del arbitraje de autocomposición o amigable. (Cabanellas: 1998, 349)
2. **Arbitraje de equidad:** “No tendrá que someterse a formas legales ni ajustarse a Derecho en cuanto al fondo. Los árbitros de equidad deberán, no obstante, dar a las partes oportunidad adecuada para ser oídas y presentar las pruebas que estimen necesarias, tras la cual dirimirán el conflicto según su saber y entender”. Se le conoce como arbitraje amigable. (Cabanellas: 1998, 350)

Tenemos una clasificación donde el criterio de distinción es el modo de actuación de los árbitros y la naturaleza de la decisión.

1. **Árbitro de derecho:** Los árbitros juris, que deben ser letrados, actuarán con sujeción a formas legales y decidirán las cuestiones litigiosas según el derecho positivo. Es decir que resuelven del mismo modo que lo haría un magistrado debiendo sustentar el laudo en el derecho positivo.
2. **Amigables componedores:** “Los amigables componedores o arbitradores pueden prescindir de normas jurídicas, tanto en la tramitación del proceso como la fundamentación del laudo. Fallan según su leal saber y entender. La libertad de fallar conforme equidad prescindiendo de las soluciones del derecho de fondo, forma parte de la esencia misma de la amigable composición por lo que si se la restringe estaríamos en presencia de un arbitraje de derecho.

Por último, podemos mencionar la distinción que hace Luis Facciano de acuerdo al origen del arbitraje:

1. **Arbitraje voluntario:** Proviene de un acuerdo de voluntades y es el caso típico y más frecuente. Cabe señalar que no podrán ser sujetas a arbitraje las cuestiones que no puedan ser objeto de transacción según las leyes de fondo
2. **Arbitraje Forzoso:** Es el que ha sido impuesto por el legislador. En este caso es la propia ley la que le otorga legitimación al árbitro. La norma que impone el arbitraje hace las veces de cláusula compromisoria cumpliendo el mismo cometido: excluir la jurisdicción judicial para dársela a árbitros.

El arbitraje como un medio de solución de conflictos, ofrece notorias ventajas en comparación con el proceso jurisdiccional, por estar dotado de una mayor flexibilidad e informalidad en los procedimientos, que a su vez son más rápidos.

Siguiendo al autor Tito Carnacini el primer acto dentro del procedimiento arbitral, es la aceptación por parte de los árbitros de su nombramiento y la manifestación de las partes de compromiso con el proceso, puesto que el mismo deriva de una cláusula compromisoria, y no de un compromiso.

En este proceso arbitral las partes no son denominadas o señaladas como parte actora y demandado, Tito Carnacini manifiesta que “especialmente si ha sido instaurado en virtud de un compromiso, las partes no son exteriormente distinguibles de ese modo”

Las partes en el juicio arbitral, son aquellas que ha suscrito la cláusula compromisoria dentro de un contrato, en virtud de la misma están legitimados para actuar en el juicio arbitral. Inclusive los implicados en el arbitramiento, pueden participar en el procedimiento, asistidos por un profesional con conocimientos jurídicos, que presente sus alegatos y pruebas. (Carnacini: 1961, 47)

Se exige que el procedimiento arbitral se lleve escriturado, “por necesidades obvias de control y de garantía del contradictorio, se exige aquel mínimo de solemnidad y de certificación por el cual las partes deben concretar y presentar en forma escrita sus conclusiones y defensas” (Carnacini: 1961, 52)

El árbitro puede establecer las normas del procedimiento, o escuchar las sugerencias de las partes, para establecer un reglamento conjunto, que debe ser respetado por todos.

Las partes deben determinar la materia litigiosa, para luego iniciar el debate oral, dentro del cual deben exponer sus alegatos, traer sus pruebas y evacuarlas en el proceso.

Al concluir el debate, el juzgador seleccionado por las partes o la junta arbitral, deberá decidir en su laudo arbitral, las posibles soluciones al problema, y el mismo puede ser recurrido ante los órganos de la justicia ordinaria

También es menester citar que la figura de la compensación, es otro modo de extinguir las obligaciones vencidas dentro de una relación laboral. Definiéndola de la siguiente manera “Modo de extinguir obligaciones vencidas, dinerarias o de cosas fungibles, entre personas que son recíprocamente acreedoras y deudoras. Consiste en dar por pagada la deuda de cada uno por la cantidad concurrente. **(Microsoft® Encarta® 2008. © 1993-2007 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.)**

J. D. Ramírez Gronda, en su Diccionario Jurídico (Buenos Aires. 1961. Pág. 80), manifiesta que es “Una de las formas de la extinción de las obligaciones. La compensación de las obligaciones tiene lugar – dice la ley- cuando dos personas, por derecho propio, reúnen la calidad de acreedor y deudor recíprocamente, cualesquiera que sean las causas de una u otra deudas”

COMENTARIOS

Desde la aparición del proceso del juicio laboral oral en el Ecuador, toda aquella tramitación legal anacrónica, quedo en el pasado. La creación de la ley que permitió ver la luz, al tramite oral dentro del proceso laboral, hizo que se abrieran nuevos frentes en el desarrollo y evolución del derecho, especialmente de aquel derecho social de protección.

En la actualidad, los trabajadores, como grupo vulnerable a las políticas retrogradadas y abusivas de los empresarios; tienen en sus manos un derecho que les permite, en un corto tiempo ejercer y beneficiarse de los derecho que en algún momento de su relación laboral fueron vulnerados.

Sin embargo la falta de socialización de la ley y la falta de responsabilidad social por parte de las instituciones gubernamentales que tienen la obligación de velar por los derechos de los trabajadores, hacen que aun, se conozca y se vea injusticias, que en muchos casos han recaído en la renuncia de los derechos inalienables de los trabajadores.

Son estas instituciones publicas (Ministerio de Trabajo, Presidencia de la Republica, Defensoría del Pueblo, etc.), quienes deben sobre todas las cosas mantener un adecuado control de todos y cada unos de los procesos en los que estén involucrados los derechos de los trabajadores.

No nos olvidemos que son los trabajadores y su fuerza de trabajo los que producen la riqueza, sin ellos por más que exista capital económico y maquinarias, no podrá haber desarrollo.

CONCLUSIONES.

1. El juicio laboral oral, es una institución jurídica que permite evolucionar hacia la ejecución de un sistema de justicia más eficaz.
2. Es un derecho protectivo; es decir, protege y ampara al trabajador de los abusos cometidos por su patrono o empleador.
3. El juicio oral permite aplicar celeridad al despacho de los procesos laborales; lo que no ocurría en el antiguo sistema procesal.
4. Desde el primer momento de su ejecución, el proceso laboral oral permite que los jueces tengan más contacto con las partes procesales (actor, demandado y otros participantes procesales), generando de esta manera una visión más clara y justa del juzgador.
5. A través del nuevo sistema se puede lograr mayor certeza en los pronunciamientos de los jueces y magistrados.
6. Sin duda alguna, el proceso laboral oral, es un sistema de excelente aplicación, que se ha conocido en la historia de derecho laboral ecuatoriano.
7. La aplicación de este derecho, permite entre otras cosas alcanzar la verdadera tutela jurídica que tanto hace falta en la implantación de la justicia y de la ley.
8. El proceso oral, a pesar de estar en plena ejecución, aun esta en desarrollo, es decir, falta capacitación de los jueces y funcionarios judiciales, así como también de una adecuada práctica por parte de los abogados litigantes.
9. El juicio laboral oral, en la actualidad, constituye la expresión de la evolución hacia una sociedad más justa y equitativa, en el reconocimiento de los derechos de los que en algún momento de la historia, fueron los más desprotegidos.

BIBLIOGRAFIA

- Alban Cornejo Omar (2008) “La Oralidad en el Juicio Laboral”.La Oralidad en el Proceso Laboral” Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito-Ecuador.
- Bozo Freddy (1999)” Estrategias alternativas ante los medios tradicionales de solución de conflictos laborales, Trabajo de grado para optar al título de magíster en Scientiarum en Derecho Laboral y administración del Trabajo, Maracaibo, Venezuela
- Carnacini Tito, (1961), Arbitraje, Ediciones Jurídicas Europa- América, Buenos Aires, Argentina, Editorial Ejea
- Castro Patiño Iván (2008) “La Oralidad en el Juicio Laboral”.Dimensión Jurídica de la Oralidad en el Marco de las Reformas Laborales” Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito-Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. 1998
- Couture, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1976.
- Herrera Benavides Alexandra (2008) “La Oralidad en el Juicio laboral”.El Aporte del Procedimiento Oral” Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito-Ecuador.
- Maza Obando Nelson (S/A) “Manual de Practica Laboral en el Nuevo Procedimiento Oral y Reformas al Código de Trabajo”.- Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. Quito-Ecuador.
- Ramírez Gronda J. D. (1964) Diccionario Jurídico. Editorial Claridad. Buenos Aires-Argentina.

- Vázquez López Jorge (2007) "Derecho Laboral Practico y el Juicio Oral". Cevallos Editora Jurídica. Quito-Ecuador.
- Velasco Dávila Jaime (2008) "La Oralidad en el Juicio Laboral".Desafíos del Derecho Laboral: La Oralidad" Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones.- Quito-Ecuador.

ANEXOS

ARTICULOS PUBLICADOS EN LA PRENSA, RELACIONADOS EL JUICIO LABORAL ORAL.

*EN EL JUICIO LABORAL ORAL

La prueba testimonial

Por: Dr. Pablo Baca Mancheno

SUELE CONFUNDIRSE que la prueba es averiguación, sin embargo prueba o probar no es averiguar, por lo menos para el juez, la prueba es verificar.

Qué se prueba

No se prueban hechos, los hechos existen y es mas pre-existen al proceso, no son ni paralelos ni posteriores. Se prueban afirmaciones, las afirmaciones que hacen las partes, nunca el juez . El contenido de las afirmaciones son los hechos.

Con qué se prueba

Carneluti distingue medios y fuentes, a diferencia de otros autores que hablan de elementos. Para Carnelutti y Sentis Melendo lo asume las fuentes son los hechos de los cuales se sirve el juez para deducir su propia verdad y existen antes del proceso e independientemente del proceso.

Medios son la actividad del juez desarrollada en el proceso, son las actuaciones judiciales con las cuales las fuentes se incorporan al proceso; así el testigo es una fuente su declaración un medio. La cosa a examinarse es fuente su reconocimiento es medio

Las fuentes pertenecen al litigante los medios son de resorte del juez. Santiago Sentis Melendo, en este momento dice que la prueba es verificación de afirmaciones,

formuladas por las partes, relativas en general a hechos y excepcionalmente a normas jurídicas, que se realizan utilizando fuentes las cuales llevan al proceso por determinados medios.

Quién prueba

El principio dispositivo en nuestra legislación de nivel constitucional que transcribo dice textualmente Art. 194 " la sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo a los principios: dispositivo, de concentración e inmediación.

Prueban las partes y en este momento ha de recurrirse a las cargas y las facultades, las cargas de la prueba están en las partes y las facultades son concedidas al juez para llegar a la verdad.

La oralidad, dice Capeletti, significa aumento de los poderes del juez; pero no disminución de los poderes de las partes; el principio dispositivo sigue funcionando en el sistema de la oralidad lo mismo que en el de la escritura.

Para quién se prueba

La prueba es para el proceso, no es ni para las partes ni para el juez, el juez tiene otro momento de enfrentarse con la prueba. El principio de adquisición quiere decir precisamente que las pruebas se adquieren para el proceso.

Cómo se prueba

Toda prueba indefectiblemente se produce con arreglo a un procedimiento, el procedimiento siempre va unido al desarrollo del proceso, el proceso se constituye por una sucesión de actos y el procedimiento es la forma en que esos actos se realizan.

Qué valor tiene la prueba

Producidas las pruebas han de valorarse y ese momento es el de sentenciar.

El Código de Procedimiento Civil ecuatoriano, en el Art. 119 impone a los jueces la aplicación de las reglas de la sana crítica para valorar la prueba, otras vertientes dicen que la valoración de la prueba puede hacerse a través de otros dos principios; el de la PRUEBA LEGAL, por el cual el legislador directamente impone el valor que cada prueba tiene, y en el otro extremo el de la libre convicción.

Santiago Sentis Melendo, vuelve a definir y dice: la prueba es verificación - de afirmaciones- utilizando fuentes que se llevan al proceso por determinados medios -aportadas aquellas por los litigantes y dispuestos éstos por el juez- con las garantías jurídicas establecidas - ajustándose al procedimiento legal - adquiridas por el proceso y valoradas de acuerdo a las normas de la sana crítica - para llegar el juez a una convicción libre.

La prueba testimonial

El testimonio es entonces un medio de prueba, por el cual una fuente de prueba que es el testigo y dentro de un procedimiento, llega al proceso para ser valorada por el juez, al momento de fallar.

Cualquier prueba y entre ellas la testimonial debe ser a decir de Silgueira, citado por Reimundin " útil; la que no lo es, continua diciendo, solo sirve para dilatar el desarrollo del proceso aumentando los gastos y multiplicando la tarea jurisdiccional y de las partes sin resultado positivo para nadie "

El testigo es toda persona llamada a declarar sobre algún hecho que hubiere caído sobre sus sentidos y el testimonio es el dicho de una persona legítimamente capacitada, extraña al litigio, sobre hechos que conoce.

Para que estos " dichos " tengan valor procesal, puedan ser valorados por el juez, deben ser rendidos bajo ciertas condiciones y tener ciertas características, que son:

1.- Generalmente dentro de un proceso, aun cuando se puede pedir al juez que por circunstancias excepcionales se reciba testimonios extra-proceso,

2.- Ajustadas al procedimiento legal, es decir de acuerdo a las normas que el legislador ha impuesto para el proceso, así la oralidad, la escritura, el informe escrito que rinden ciertos dignatario, dentro del término de prueba, etc.

3.- Deben ser conducentes, a decir de Santiago Sentis Melendo, el concepto de conducencia corresponde al de influencia en la decisión de la causa,

4.- Debe ser rendido por personas legalmente capacitadas o capaces y allí veremos las nociones de idoneidad y de tacha.

La prueba testimonial en el procedimiento oral laboral

Los Unitaristas sostienen que la prueba es una sola, no cabe diferenciar la que se cumple en procesos civiles, penales o laborales, más allá de esa antigua distinción que han querido hacer civilistas y penalistas.

Las reformas contenidas en las leyes 13 y 43 Reformatorias al Código del Trabajo, si bien introducen el sistema oral, mantiene la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil y en consecuencia mantienen las normas aplicables a la prueba y su valoración intactas.

De manera que en principio, el sistema oral en cuanto a testimonio no parece presentar grandes modificaciones al procedimiento verbal sumario aplicado anterior y paralelamente al oral.

Sin embargo esta afirmación es evidentemente inexacta en cuanto todos los que litigamos oralmente vemos la notable diferencia entre el cumplimiento de la prueba testimonial en el juicio verbal sumario y el oral, pero no por norma legal sino por aplicación de la función judicial de los procesos existentes.

Lo dicho significa que muy probablemente si el sistema anterior no hubiera colapsado, la sola práctica de la prueba testimonial habría sido muy diferente y satisfactoria para los abogados litigantes.

Existen diferencias en el procedimiento claro está, pero me atrevo a sostener que esas fundamentales modificaciones no están en el ámbito de la prueba testimonial.

Los testigos idóneos

La idoneidad es la aptitud para presentarse a juicio y declarar y nuestra legislación ha establecido en el Art. 212 del Código de Procedimiento Civil, como requisitos de idoneidad los siguientes:

Edad.- Requisito por el cual un testigo por regla general debe ser mayor de edad, aunque por excepción se recepte declaraciones testimoniales de menores de edad desde los 14 años a los 18.

Probidad.- Cabanellas define probo como honrado, justo, imparcial, en consecuencia la probidad es tener la calidad de honradez, imparcialidad.

Conocimiento.- Hace referencia a la salud mental, a las alteraciones de conciencia, al juicio que debe tener el testigo y por ello son susceptibles de tacha los locos, mentecatos, toxicómanos y otros que por cualquier motivo se hallen privadas de juicio

Imparcialidad.- Hace relación a la falta de ponderación, objetividad e independencia con que debe un testigo actuar y que por relaciones o intereses puedan verse afectadas esa independencia y objetividad para procesar los hechos que le constan como testigo.

La idoneidad como regla tiene su excepción en la no idoneidad de las personas llamadas a testificar y susceptibles de tacha por encontrarse dentro de cualquiera de las circunstancias anotadas anteriormente bien por falta de edad, de probidad, de conocimiento o imparcialidad, debiendo acotarse que los testigos son llevados al proceso por cada parte y que en consecuencia se entiende que tienen percepciones similares o idénticas a la parte que solicitó su testimonio, por lo que es poco probable encontrarse con testigos que sean químicamente puros e imparciales hasta lo sublime, he allí lo importante de la contradicción de la prueba y de la repreguntas a las que debe ser sometido el testigo por la parte que no los ha solicitado.

Estrategias en la prueba testimonial

Siempre he sostenido que como única estrategia no solo para el testimonio sino para todo el ejercicio profesional y el decurso procesal el abogado debe tener a la verdad. No debe confundirse esto con no preparar la acción o la defensa, los testimonios o las pruebas en

general, implica que todo este proceso de preparación no debe estar alejado de la verdad, si bien se tiene a la verdad como una visión parcial e interesada de la parte, la lealtad procesal y la verdad no deben ser ajenas al ejercicio profesional.

Un buen abogado debe preparar hasta el último detalle su prueba y de todas las pruebas, las testimoniales más, pues en ellas se trabaja con seres humanos, a quienes queramos o no debemos "desacreditar", "destruir", "acabar", siempre en términos procesales, visto que serán sus afirmaciones las que nos cambiarán el curso del proceso e influirán tan notablemente en la valoración del juez al sentenciar que nos harán ganar o perder un caso que creíamos asegurado.

Las estrategias, y las tácticas en materia testimonial deben enfocarse según los testigos sean nuestros o de la parte contraria; así exaltaremos las virtudes de nuestros testigos preguntando lo que mejor nos favorezca y mas cómodamente puedan explicar a favor de nuestras tesis y querremos liquidar en su credibilidad y en el contenido de sus respuestas a quienes han sido pedidos por nuestras contrapartes.

Esta parecería ser una verdad de Perogrullo pero no es tan así cuando vemos que según la habilidad, destreza y preparación de nuestro colega contendor nuestro testigo estrella ha sido el mejor de sus testigos y el peor de nuestros errores el hacerle declarar, situación a la que nos vemos abocados bien por las características psicológicas del testigo, por la complejidad de defender una tesis como la que nos ha propuesto el proceso o simple y llanamente por falta de preparación nuestra o del colega que enfrentamos.

(Primera parte de la ponencia presentada en el Seminario de "Derecho Laboral Procesal y Perspectivas del Derecho de Trabajo", organizado por el Colegio de Abogados de Pichincha, entre el 18 al 20 de julio de 2005.)

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.42.htm>

***LA PRUEBA TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL**

Casos en los que procede

Por: Dr. Pablo Baca Mancheno

Especialista en Derecho Laboral

EL LITIGIO LABORAL generalmente va orientado hacia lo siguiente:

- 1.- La existencia de la relación laboral, el contrato realidad
- 2.- Declarada la existencia de relación laboral, el cumplimiento de las obligaciones constitucionales, legales y reglamentarias a favor del trabajador, particularmente de tipo económico entre las cuales se encuentran remuneraciones mensuales, horas suplementarias, extraordinarias, vacaciones, remuneraciones adicionales, etc.
- 3.- Despidos Intempestivos directos o indirectos
- 4.- Accidentes del Trabajo
- 5.- Jubilaciones patronales
- 6.- Impugnaciones de visto bueno

En los procesos laborales de procedimiento oral, es en la primera audiencia donde se formulan las pruebas y entre las más comunes están exhibición de roles de pago, confesión judicial, declaración de testigos, juramento deferido, inspección judicial, que dicho sea de paso es una prueba que virtualmente ya no se usa en materia laboral, etc...

Al contestar la demanda, hipotéticamente, se puede ejemplificar dos grandes casos:

- 1.- La inexistencia de la relación laboral.
- 2.- La existencia de la relación laboral pero el pleno cumplimiento de las obligaciones laborales y la inexistencia de despido intempestivo.

De estas alegaciones vendrán las excepciones mas comunes: falta de derecho, improcedencia de la acción, etc. etc.

Establecidas la acción y la defensa, cabe analizar que tipo de pruebas deben usarse en este hipotético proceso.

Que quiere probar cada parte, la actora en ambos casos querrá probar la existencia de la relación laboral y el despido, respectivamente, y los demandados querrán probar la inexistencia de relación laboral y el cumplimiento de las obligaciones legales, respectivamente.

Cabe prueba testimonial en este ficticio proceso judicial

A mi entender si, pero con las siguientes precisiones:

- a)** La prueba testimonial no sirve para demostrar pago de remuneraciones.
- b)** La prueba testimonial no sirve para suplir prueba documental existente o que por ley debiera existir. Por ejemplo si se está discutiendo la existencia legal de una organización de trabajadores que según el Código del Trabajo tiene medios concretos de probarse, su ausencia o inexistencia no se suple con testigos

Por el contrario la prueba testimonial es de mucha utilidad para probar:

- 1.-** Contrato realidad,
- 2.-** Dependencia en los términos del Art. 8 del Código del Trabajo
- 3.-** Tiempo de servicios
- 4.-** Despido intempestivo
- 5.-** Horas suplementarias y extraordinarias (aún cuando en este caso es más contundente la exhibición de registros de ingresos y salidas)

La prueba testimonial no es pues una carabina de perdigones que sirva para apuntarle a todo y su uso debe ser limitado a las necesidades procesales de las partes en lo que no existiere prueba que la reemplace por ser de mejor calidad o de conducencia nítida.

Cuantos testigos presentar

El número de testigos para una parte depende de la consistencia de sus declaraciones, siempre dentro del límite de los seis que fija el Código de Procedimiento Civil.

Sobre el número hay que decir que siempre será preferible pedir el número máximo de testigos, aun que no declaren todos y recordar la anécdota citada por Mitermaier de que Napoleón se lamentaba de que el testimonio de un hombre honrado no sirviera para condenar a un bribón, mientras que el de dos bribones podía determinar la condena de un hombre honrado.

Cada colega siempre al preparar un caso pide a su cliente testigos, aun cuando no se los requiera, por la sola precaución dice a su cliente que debe gestionar la presencia de amigos, conocidos, compañeros de trabajo que pudieran servirlo en el trance del juicio declarando " a su favor " y mientras más, mejor.

Al momento de valorar la prueba testimonial es obligación del juez aplicar las reglas de la sana crítica y justipreciar las circunstancias y condiciones del testigo.

Pero las partes debemos buscar que sus testigos sean concordantes, y coherentes entre sí, presenciales visto que el testigo declara sobre lo que sabe, no sobre lo que le han contado, lo que ha oído, lo que presume o lo que supone.

Ocurre también con relativa frecuencia que se presentan testigos sujetos de tacha, por ejemplo personas que se mantienen en relación laboral con el ex-empleador demandado y siempre se los tacha por encontrarse incurso en la causal 6ta. Del Art. 223 del Código de Procedimiento, carentes de idoneidad por falta de imparcialidad.

En esta tacha se pone de manifiesto la sana crítica del juez porque si bien es cierto el testigo es empleador del demandado, no es menos frecuente que los problemas laborales se ventilen en el interior de las empresas, recintos cerrados de difícil acceso a particulares y más aún cuando se trata de temas relacionados a manejo de dinero o despidos, circunstancias en las que nadie actúa en la plaza pública como por ejemplo los cajeros, los tesoreros, los taquilleros, etc. Los testigos son efectivamente incurso en causal de tacha, pero son presenciales y nadie idóneo completamente podría haber presenciado los hechos que han sido materia de afirmación o negativa en la demanda o su contestación.

Obran bien en mi opinión aquellos jueces que dan valor a las declaraciones de esos testigos, privilegiando la presencia de los mismos en los hechos, su conocimiento directo, su veracidad y cumpliendo aquella leyenda del viejo magistrado que dijo " a mi el derecho nunca me ha impedido hacer justicia".

Algunos casos

Es frecuente encontrar juicios en los que se tardan largas horas las audiencias definitivas por la gran cantidad de testigos que cada parte propone y a los que se les formulan el máximo de preguntas permitidas en la ley y el máximo de sus repreguntas. El problema radica en qué se pregunta a los testigos y allí encontramos cosas como las siguientes:

Se pide al testigo que acredite: pago de remuneraciones, o al contrario incumplimiento en el pago de remuneraciones, asistencia o inasistencia al centro de trabajo

Se pide al testigo que supla la existencia de documentos públicos o privados, como cuando se le interroga sobre la vigencia de contratos colectivos o la tutela o amparo de los mismos en beneficio de tal o cual trabajador, o la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Se pide que el testigo sustituya informes que por su naturaleza deben ser técnicos o médicos y que acredite sobre la salud o enfermedad del trabajador actor, como cuando se litiga por accidentes de trabajo.

En general el testigo es casi como un paraguas en el que las partes pretenden abarcar todo lo que es materia de la litis, pero sin que necesariamente la prueba testimonial le sea aplicable.

Un ejemplo adicional es el de las excepciones contradictorias, como por ejemplo cuando se niega fundamentos de hecho y derecho y se excepciona con prescripción.

Recomendaciones

Los abogados debemos ejercer la profesión con ética, debemos litigar con lealtad procesal, debemos adaptarnos al sistema que procura transacciones para evitar congestionamientos en los juzgados, debemos despojarnos de ese ánimo de litigar ad infinitum y entender que el proceso oral nos brinda rapidez, celeridad, economía, sentencias más rápidas y generalmente de buena factura.

Estas recomendaciones se aplican perfectamente al testimonio, los abogados debemos ser implacables con el testimonio, no con el testigo, el testigo no es nuestro enemigo, quizá sea de la parte pero no del patrocinador, debemos ser leales con el testigo, y ello no quiere decir que no debamos pescarlo mintiendo y si él se pone al filo del perjurio es su responsabilidad, nuestro trabajo es inquirir, no ser permisivos, ser respetuoso, pero frontales.

Los abogados debemos preparar nuestras causas con preocupación, dedicación, responsabilidad, a los testigos con la instrucción de decir la verdad, de no ser portadores de versiones interesadas sino de la verdad.

Cito: " A los jueces capaces, honestos, sanos de alma, que no cabalgan en la inmoralidad, les conviene la publicidad y por lo mismo el procedimiento oral. Deben hacer saber a la sociedad - es posible cumpliendo con el deber en público- que no todos son inmorales. Hay que publicitar

lo bueno y lo malo. No es bueno que los jueces juzguen en secreto, encerrados en las cuatro paredes de sus oficinas; la opinión pública debe conocerlos y respetarlos por sus virtudes, por su lealtad con los valores superiores, con los principios informantes del proceder correcto. A los abogados les interesa la publicidad y se conozca quienes son honestos y quienes no “ Washington Baca Bartelotti en hablando del principio de publicidad en el libro Hacia la Oralidad en la Administración de justicia en el Ecuador.

<http://www.dlh.lahora.com.ec/paginas/judicial/PAGINAS/D.Trabajo.45.htm>

GLOSARIO DE TERMINOS JURIDICOS UTILIZADOS CON FRECUENCIA EN EL DERECHO LABORAL.

- **ACCIDENTE DE TRABAJO.-**Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al Trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con oca por consecuencia del Trabajo.
- **ACTA DE FINIQUITO.-** Es el documento que contiene la liquidación en forma pormenorizada de los derechos del trabajador, elaborado por mutuo acuerdo de las partes ante el Inspector del Trabajo y que pone fin al vínculo laboral.
- **ACTOR.-** Es el que propone la demanda, que contiene hechos afirmativos de la obligación que se le debe cubrir.
- **AMISTAD.-** Afecto desinteresado y reciproco que se alimenta y fortalece con el trato. Es uno de los sentimientos humanos más nobles y necesarios, que debe prevalecer entre los trabajadores.
- **APELACIÓN.-** Es la reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior.
- **AUTO.-** Es la decisión del juez sobre algún incidente del juicio.
- **CITACIÓN.-**Es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en tales peticiones.
- **COMPETENCIA.-** Es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados.

- **CONFESION JUDICIAL.-** Es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí mismo de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.
- **CONTRATO DE TRABAJO.-** Es el celebrado por voluntad de las partes, convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada, por el convenio, la Ley, el contrato colectivo o la costumbre.
- **DECIMA CUARTA REMUNERACIÓN.-** A más de las remuneraciones que tienen derecho actualmente el trabajador, percibirá una bonificación adicional anual equivalente a una bonificación básica mínima unificada para los trabajadores en general, se pagará hasta el 15 de abril en el redimen Costa y hasta el 15 de septiembre en regímenes de la Sierra y oriente.
- **DECIMA TERCERA REMUNERACION.** -Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.
- **DECRETO.-** Es la providencia que el juez dicta para sustanciar la causa o en la cual ordena alguna diligencia.
- **DESAHUCIO.-** Es el aviso por intermedio del cual una de las partes hace saber a la otra, que es su voluntad la de dar por terminado el contrato en el plazo fijado.
- **DESTAJERO.-** Es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.
- **EFICACIA.-** Haya que hacer las cosas correctas, para que se hacen las cosas, cuales son los resultados que se persigue, que objetivos se lograron en ese trabajo al servicio de los demás.

- **EFICIENCIA.-** Se da, en el momento que se definen, los presupuestos y las acciones para poner en práctica un trabajo correctamente en el servicio de los demás.
- **EMPLEADO PRIVADO O PARTICULAR.-** Es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter lícito y personal.
- **EMPLEADOR.-** La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina Empresa o empleador.
- **ENFERMEDADES PROFESIONALES.** -Son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad para el trabajo.
- **EXCEPCION DILATORIA.-** Son dilatorias las que tienden a su o retarda la resolución de fondo.
- **EXCEPCION PERENTORIA.-** Las que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda.
- **FONDO DE RESERVA.-** Todo trabajador^a que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios.
- **HUELGA.-** Es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.
- **INSPECCION JUDICIAL.-** Es el examen o reconocimiento que el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida, para juzgar de su estado y circunstancias.
- **INSTANCIA.-** Es la persecución del juicio, desde que se superior, la instancia empieza con la recepción del proceso, y termina con la devolución al inferior, para la ejecución del fallo ejecutoriado.

- **INSTRUMENTO PRIVADO.-**Es el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio.
- **INSTRUMENTO PÚBLICO.-** Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado. Si hiere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública.
- **IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.-** Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
- **JORNALERO.-** Es el que presta sus servicios en labores agrícolas mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.
- **JUICIO.-**Es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.
- **JURISDICCION CONTENCIOSA.-** Es la que se ejerce cuando se demanda la reparación o el reconocimiento de un derecho.
- **JURISDICCION CONVENCIONAL.-**Es la que nace de la convención de las partes en los casos permitidos por la ley.
- **JURISDICCION ORDINARIA.-** Es la que se ejerce sobre todas las personas o cosas sujetas al fuero común.
- **JURISDICCION PRIVATIVA.-** Es la que se halla limitada al conocimiento de cierta especie de asuntos o al de las causas de cierta clase de personas.
- **JURISDICCION PRORROGADA.-**Es la que ejercen los jueces sobre las personas o en asuntos que, no estando sujetos a ellos consienten en sometérselos o les quedan sometidos por disposición de la ley.

- **JURISDICCION VOLUNTARIA-** ES la que se ejerce en los asuntos que, por su naturaleza o por razón del estado de las cosas, se resuelven sin contradicción.
- **JURISDICCION.** -Esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corre a los tribunales y jueces establecidos por las leyes.
- **JURUSDICION LEGAL.-** Es la que nace únicamente de la ley.
- **LEY.** - Es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite.
- **NOTIFICACION.-Es** el acto por el cual se pone en conocimiento de las partes, o de otras personas o funcionarios en su caso las sentencias autos y demás providencias Judiciales, o se hace saber a quien debe cumplir una orden o aceptar un nombramiento expedidos por el juez.
- **PARO.-Es** la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.
- **PROCURADOR.-** Son procuradores judiciales los mandatarios que tienen poder para comparecer en juicio por otro. Tanto el actor como el demandado podrán comparecer a juicio por medio de procurador. Son hábiles para nombrar procuradores los que pueden comparecen en juicio por si mismos.
- **RELACION DE DEPENDENCIA.-** Significa que el trabajador, que ha sido contratado en forma verbal o escrita, queda a órdenes del empleador para realizar el servicio o la obra a que se ha comprometido, a cambio de la remuneración mensual o por el valor de la obra. Si no existe dependencia no existe relación laboral.

- **REMUNERACION.-** Es el estipendio que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios o es la cantidad de dinero que paga el empleador o patrono al trabajador, a cambio de los servicios prestados.
- **RIESGOS DEL TRABAJO.-** Son las eventualidades da a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.
- **SENTENCIA.-** Es la decisión del Juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio.
- **SISTEMA ORAL.-** Es el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo.
- **TRABAJADOR EN EL SENTIDO TECNICO.-** Es aquel que pone su Actividad Profesional al servicio de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma, en algunos casos puede ser considerado como prestación de servicios profesionales.
- **TRABAJADOR.-** Es el que realiza trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración mensual o por el total de la obra.

ESQUEMA PRÁCTICO DE LOS JUICIOS ORALES
(Tomado del Libro derecho Laboral Practico del Dr. Jorge Vásquez López)

Actos preparatorios:

- Confesión judicial
- Inspección judicial

1. Presentación de la demanda

2. Juez: Califica, en el término de 2 días

- Dispone la citación
- Señala fecha para la audiencia preliminar

3. Audiencia preliminar en 20 días

- El Juez debe procurar la conciliación
- Contestación a la demanda
- Formulación de pruebas
- El juez:
 - a. Puede ordenar pruebas
 - b. Debe cooperar para la obtención de pruebas

4. Desarrollo de diligencias probatorias, dentro de los 20 días siguientes:

- Inspección judicial,
- Exhibición de documentos
 - Peritajes

5. Audiencia definitiva en 20 días

Recibir:

- Declaración de testigos

- Confesiones judiciales
- Juramento deferido
- Presentación de nuevos documentos probatorios
- Alegatos

6. Sentencia de primera instancia en 10 días

7. Recursos y acciones

- Ampliación,
- Aclaración,
- Apelación

8. Corte Superior conoce de la causa

- Dispone práctica de diligencias que estime necesarias en el término improrrogable de 6 días.
- Dicta la sentencia en base a los méritos del proceso.

9. Presentación de Recurso de Casación

10. Corte Suprema de Justicia resuelve sobre el recurso de casación. Dicta sentencia final

11. Retornan los autos al Juez de primera instancia para la ejecución del fallo.