



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS

**POSTGRADO DE ESPECIALIDAD EN DERECHO
EMPRESARIAL**

TITULO:

**“EL JUICIO ORAL
EN MATERIA LABORAL”**

**Tesina previa a la obtención
del Título de Especialista en
Derecho Empresarial**

AUTOR:

Dr. Jaime Alberto Guzñay

DIRECTOR:

Dr. Patricio Baca Mancheno

Loja - Ecuador

2008

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Las ideas emitidas en el contenido del informe final de la presente investigación, son de exclusiva responsabilidad del autor.

f.

Jaime Alberto Guñay

AUTORIZACIÓN

Dr. Patricio Baca Mancheno

DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICO:

Que el presente trabajo de investigación realizado por el estudiante Sr. **Jaime Alberto Guzñay**, Ha sido cuidadosamente revisado por el suscrito, por lo que he podido constatar que cumple con todos los requisitos de fondo y forma establecidos por la Escuela de Ciencias Jurídicas de la Universidad Técnica Particular de Loja, para esta clase de trabajos, por lo que autorizo su presentación.

Loja, diciembre del 2008

Dr. Patricio Baca Mancheno

DIRECTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Jaime Alberto Guzñay, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Particular de Loja, que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad 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”

f.....

Jaime Alberto Guzñay

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica Particular de Loja, particularmente a la Escuela de Ciencias Jurídicas que con su acertada dirección nos ha patrocinado moralmente para continuar preparándome, a la señora Doctora Rosario Ramírez Directora de Postgrados de Escuela de Ciencias Jurídicas y en especial al Dr. Patricio Baca Mancheno, Director de de la Tesina, supervisor principal y eje fundamental para la culminación del presente trabajo, quien con su carisma y directriz bien acertada analizó minuciosamente el mismo; así como a los vocales del Tribunal que conocerán mi investigación.

EL AUTOR

DEDICATORIA

A mi esposa Mérida,
razón fundamental de mi superación.

Alberto.

ESQUEMA DE CONTENIDOS

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. MARCO TEÓRICO.**
- 3. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.**

CAPITULO 1

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA ORAL EN EL ECUADOR

- 1.1. El Proceso Oral.
- 1.2. Historia del Proceso Oral en el Ecuador
- 1.3. El Sistema Oral en la Constitución Política.
- 1.4. Sistemas procesales de administración de justicia.
 - 1.4.1. Sistema inquisitivo.
 - 1.4.2. Sistema dispositivo.
- 1.5. Principios del Proceso Oral.
 - 1.5.1. Concentración.
 - 1.5.2. Inmediación.
 - 1.5.3. Publicidad.
 - 1.5.4. Identidad física del juez.
 - 1.5.5. Contradicción.
 - 1.5.6. Celeridad.
 - 1.5.7. La libre convicción.
- 1.6. Diferencias entre el Proceso Oral y Escrito.

CAPITULO 2

TRAMITE DEL JUICIO ORAL LABORAL

- 2.1. Tramite del juicio oral laboral en primera instancia
 - Jurisdicción y competencia.
 - 2.1.1. Presentación de la demanda

- a. La demanda.
 - b. Calificación de la demanda.
 - c. Citación al demandado.
 - d. Señalamiento del casillero judicial.
- 2.1.2. Audiencia preliminar de conciliación.
- 2.1.2.1. Funciones de la audiencia preliminar en nuestro derecho positivo.
- a. Conciliación;
 - b. Contestación de la demanda;
 - c. Reconvención al accionante;
 - d. Formulación de pruebas;
 - Primer bloque de pruebas.
 - Segundo bloque de pruebas.
 - e. La confesión judicial.
 - f. Repreguntas.
 - g. Juramento deferido.
 - h. Determinar el objeto del juicio;
- 2.1.2.2. Reconocimiento de la acción laboral y deuda de remuneraciones.
- 2.1.2.3. Diferimiento de la audiencia preliminar.
- 2.1.3. Traba de la litis.
- 2.1.4. Audiencia definitiva.
- 2.1.4.1. Características de la audiencia definitiva.
- a. Pública.
 - b. El Juez del Trabajo preside la audiencia.
 - c. Concurrencia de las partes con sus abogados.
 - d. Declaración de los testigos.
- 2.1.4.2. Los alegatos.
- 2.1.4.3. Inasistencia a la audiencia definitiva.
- 2.1.5. La sentencia.
- 2.1.5.1. Aclaración y ampliación de la sentencia.
- 2.1.6. Recurso de apelación
- 2.1.7. Ejecución de la sentencia.
- 2.1.8. Acumulación de acciones.

2.1.9. Multa por temeridad o mala fe al litigar

2.2. Trámite del Juicio Oral en Segunda Instancia.

2.3. Trámite del juicio oral en Casación.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5. BIBLIOGRAFÍA.

6. ANEXOS.

7. ÍNDICE.

1. INTRODUCCIÓN.

Mediante ley No. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, se reformo el Código del Trabajo y se instauró el sistema oral para los juicios laborales, esta ley ha tenido tres leyes reformativas; la primera de ellas mediante Ley No. 2004-29 promulgada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004; la segunda, por Ley NO. 2004-43 promulgada en el Registro Oficial 404 de 23 de agosto del 2004; y la tercera, mediante Ley No. 2005-3 promulgada en el suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005.

Antes de la expedición del Procedimiento Oral en material laboral se tenía conociendo que en la anterior legislación ecuatoriana, los juicios laborales se tramitaban a través del anacrónico procedimiento verbal sumario, caracterizado por el formulismo, que alargaba injustamente los procesos, causando graves perjuicios al trabajador, y por tanto, no constituyó un medio adecuado para dinamizar el proceso judicial en esta materia.

En nuestra Constitución Política del Ecuador expedida en 2008, que determina que el sistema procesal será un medio para la realización de la justicia, que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad, eficiencia y agilidad de los trámites y que la sustanciación de los procesos se lleven a cabo mediante el sistema oral.

El procedimiento oral brinda ventajas al usuario en relación al sistema escrito porque asegura el máximo grado de inmediación, es decir, un contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de pruebas en que debe basarse la discusión plena de las partes y la decisión definitiva del juzgador, quien puede apreciar integralmente los elementos de juicio y eliminar las limitaciones subjetivas que se derivan del procedimiento escrito.

Uno de los aspectos básicos del nuevo procedimiento oral es la atribución que se confiere al Juez para que, de oficio, pueda ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio, y

además, el otorgamiento de plenas facultades al Juez para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

El procedimiento oral en materia laboral presenta múltiples ventajas frente al proceso escrito, de ahí que la presente investigación se enmarca en brindar una herramienta de consulta con el objetivo de que el lector cuente con los conocimientos básicos en procedimiento oral en materia laboral que permita agilizar la administración de justicia en el país.

2. MARCO TEÓRICO.

Con la presente investigación daremos respuestas a muchas preguntas que giran en torno al Nuevo Procedimiento Oral, incorporado al Código del Trabajo y que entro en vigencia a partir del 1 de julio del 2004; de ahí hasta la fecha se han realizado algunas investigaciones y comentarios sobre la reforma al procedimiento oral en materia laboral por algunos tratadistas nacionales; con lo que se hace necesario entonces plantear un marco teórico en donde se pueda encontrar explicaciones que comprenda los fundamentos teóricos y doctrinarios planteados en torno al procedimiento oral por los diferentes autores que analizaremos en la presente investigación.

De la bibliografía seleccionada para la presente investigación, esta orientada hacia una nueva perspectiva del procediendo oral en materia laboral, como a conocer los aspectos positivos a que nos lleva como la inmediatez, reducción de costos, celeridad y procedimientos a utilizarse en la oralidad que nos ayudaran a entender de una mejor manera el procedimiento oral; en la presente investigación se realizaran análisis comparativos entre los diferentes autores y con el análisis de la normativa legal que entro en vigencia en materia laboral, cuidando eso si de manera siempre una adecuada coherencia durante la construcción teórica del objeto de la investigación.

En cuanto al respaldo bibliográfico debo manifestar que la investigación se centra en el Código del Trabajo en la parte medular que hace referencia al procedimiento oral; de la misma forma nos centraremos en algunos autores que han publicado su valiosa investigación sobre el tema; entre los principales los señalamos a continuación:

Código del Trabajo, vigente; el estudio y análisis del código laboral, es trascendental para la presente investigación por que en esta se encuentra el análisis de la normativa al procediendo oral en materia laboral.

Guillermo Cabanellas, con su obra "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", nos enseñan el significado de cada una de las instituciones jurídicas.

Código de Procedimiento Civil, es la norma supletoria del código laboral ya que en ella no existe una normativa procesal específica.

Constitución Política de la República del Ecuador 2008, La constitución es la Ley suprema de la república. A la cual deben estar sometidas todas las demás leyes. La Constitución vigente es importante por que en esta se encuentran los derechos y garantías del trabajador; como las normas del debido proceso.

Luís Cueva Carrión, con su obra “El Juicio Oral Laboral” Teoría Práctica y Jurisprudencia, Este libro contiene los temas fundamentales del sistema oral laboral, tanto en el aspecto histórico y doctrinal como en el juicio. Constituye una magnífica obra de consulta para el procedimiento oral.

Andrés Páez Benalcázar, “El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo”; el autor realiza un análisis profundo del procedimiento oral en los juicios de trabajo, introducidos en el código del trabajo, que va desde la presentación de la demanda hasta el recurso de casación. Esta obra es importante por que nos explica los pasos que se deben seguir en el debido proceso en materia laboral.

Finalmente debo señalar que el marco teórico comprenderá en su desarrollo los temas propuestos en el esquema inductivo que me permito adjuntar en la sección del esquema de tesis.

3. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA ORAL EN EL ECUADOR

1.1. El Proceso Oral.

El Proceso Oral es aquella acción que se sustancia de palabra frente al juez o tribunal quienes han de decidir sobre tal asunto de la controversia; luego de apreciar las pruebas y alegaciones en forma directa, activa y dialéctica de cada una de las partes.

Luís Cueva Carrión, destaca que: “Lo esencial del proceso oral radica en que se realiza mediante audiencias, donde impera el diálogo entre todos los involucrados. Desde la audiencia preliminar hasta la finalización del proceso la comunicación es directa y todos los actos se desarrollan simultáneamente: escuchando, en constante diálogo y con el respectivo silencio para oír a las partes que intervienen”.¹ El objetivo del proceso oral es demostrar de forma dialéctica y dinámica de los hechos ante el juez; y que a su vez esté, lo someta a una valoración jurídica y sentencie apegada a la ética y la sana crítica.

El procedimiento oral permite la cabal aplicación de los principios procesales de inmediación, celeridad, economía procesal, publicidad. El Juez interactúa directamente con las partes del proceso, quienes adquieren un papel verdaderamente activo, lo cual favorece al conocimiento profundo de la causa y las posibilidades de arreglo.²

Para que exista eficacia y acierto en el proceso oral es necesaria la participación del accionante y del demandado con la dirección técnica, precisa e inteligente del juez quién deberá actuar con responsabilidad e imparcialidad durante la audiencia.

¹ CUEVA CARRIÓN, Luís. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 13.

² MONESTEROLO LIONCINI, Graciela. “INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL” Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Pág. 300

Con el proceso oral se consigue una mayor concentración verdadera, inmediación, más celeridad, mejor justicia; esto gracias al debate probatorio en las audiencias.

El tratadista Giuseppe Chiovenda, en su obra "Instituciones de Derecho Procesal Civil", nos hace un análisis del proceso oral, de la siguiente forma: "...permite al juez formarse un convencimiento mediante la observación personal y directa del material de la causa; entendiéndose (...), el proceso oral como un proceso en que el mismo juez que debe pronunciar la sentencia es quien recoge los elementos de su convicción, es decir, quien interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos y lugares discutidos. Para que esto sea posible es necesario que el juez sea la misma persona física desde el principio al fin de la tramitación de la causa que las actividades procesales estén concentradas en un breve período de tiempo y se desarrollen sin interrupción, resolviéndose los incidentes en una misma sección (principio de la concentración: que el contacto entre las partes y el juez sea inmediato, que como medio de comunicación sirva principalmente la viva voz, y todos los actos procesales se realicen con la participación de las partes".³ El proceso oral a más de los accionantes involucra directamente al juez, como lo habíamos dicho anteriormente de una forma directa es quien dirige las acciones para llegar a una convicción y dar así la resolución y esto hace que el proceso tenga las garantías del debido proceso y de los principios de la oralidad como: Concentración, inmediación, publicidad, participación del juez, celeridad, etc.

"En el proceso oral, la reclamación y la respuesta serán hechas por el actor y por el demandado, con sus propias palabras, sin perjuicio de que intervenga el defensor, pidiendo para ello venia al juez, con el objeto de evitar que las partes dejen de reclamar lo que les corresponde o dejen de usar de medios de defensa (...). El juez o tribunal a de comandar y dirigir el procedimiento, cuidando celosamente que no se sacrifique el derecho de las partes".⁴

³ CHIOVENDA, Giuseppe. "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL". (1951). Volumen I. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. Págs. 149 y 150.

⁴ COELLO GARCÍA, Enrique. "SISTEMA PROCESAL CIVIL". (1998). Volumen I, II y III. Editorial UTPL. Pág. 15.

1.2. Historia del Proceso Oral en el Ecuador.

“La constitución de 1967 precisa por primera vez, en el numeral tercero del artículo 64 el induvio pro-operario, que se aplicaría inclusive para las normas adjetivas laborales; pero, la real importancia de esta Constitución radica en el numeral 14 del artículo 64 que reza: “Art. 64.- 14º.- Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en juicio oral en la forma que determine la ley “. (Borja y Borja 1979: 612) Este es el primer antecedente constitucional directo del sistema oral en los juicios laborales”. En el artículo 200 de la Constitución de 1967 también reconoce principios procesales de gran importancia para el sistema oral, así el inciso tercero prescribe “Art. 200.- Administración de justicia.- (...) Las sentencias expresarán los fundamentos de hecho y de derecho en que se basen”...

El inciso cuarto en cambio establece: “Art. 200.- Administración de justicia.- Las leyes procesales procurarán la simplificación y eficacia de los tramites *adoptarán en lo posible el sistema oral* y nunca se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades. (...) La Constitución Política aprobada en referéndum en 1978 ratifica los principios de la constitución de 1967; así el inciso primero del artículo 93 establece: Art. 93.- Las leyes procesales. Art. 93.- Las leyes procesales procurarán la simplificación uniformidad y eficacia de los trámites; *adoptarán en lo posible el sistema oral*”.⁵

La Ley Reformatoria al Código del Trabajo Número 2003-13 publicada en el Registro Oficial Número 146 de 13 de agosto de 2003 y su posterior reforma que consta en el Registro Oficial No. 4040 de 23 de Agosto de 2004, en donde se establece el procedimiento oral en los juicios de trabajo, esto según el artículo 575 del actual Código del Trabajo.

⁵ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador. Pág. 24

1.3. El Sistema Oral en la Constitución Política del 2008

La Constitución ecuatoriana ofrece normas muy poderosas para favorecer el establecimiento de un proceso oral, que a la vez desarrolle grandes estándares de eficacia. A decir verdad pocas Constituciones en América Latina consagran de manera tan explícita los principios de la oralidad.

En la Constitución Política del Estado aprobada en el 2008, desde el artículo 426 al 430 se refiere a la supremacía en los términos de que los tribunales deben preferir la aplicación directa de la Constitución a las normas legales que estuvieren en contradicción con ella o alteren sus prescripciones, obligación además que recae en todo juez o tribunal.

“Art. 426.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 427.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente:

La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y, los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las

juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 428.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución. Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos.

Art. 429.- Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

Art. 430.- Cuando una jueza o juez, de oficio o a petición de parte, considere que una norma jurídica es contraria a la Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables que los reconocidos en la Constitución, suspenderá la tramitación de la causa y remitirá en consulta el expediente a la Corte Constitucional, que en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días, resolverá sobre la constitucionalidad de la norma.

Si transcurrido el plazo previsto la Corte no se pronuncia, el perjudicado podrá interponer la acción correspondiente”.⁶

La institucionalidad del proceso oral en el sistema judicial ecuatoriano se encuentra en los artículos 170 y 171 de la Constitución en vigencia 2008. El artículo 170 expresa: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.⁷ El presente artículo manifiesta que el sistema oral será un medio para la realización de la justicia; es así, que este garantiza el debido proceso a que tenemos todos los ecuatorianos. El sistema procesal describe el artículo 170 de la Constitución 2008, es un medio para acceder a la justicia por medio de los principios de la oralidad.

“Art. 170.- La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios:

1. Los órganos de la Función Judicial gozarán de independencia interna y externa. Toda violación a este principio conllevará responsabilidad administrativa, civil y penal de acuerdo con la ley.
2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.
3. En virtud de la unidad jurisdiccional, ninguna autoridad de las demás funciones del Estado podrá desempeñar funciones de administración de justicia ordinaria, sin perjuicio de las potestades jurisdiccionales reconocidas por la Constitución.
4. El acceso a la administración de justicia será gratuito. La ley establecerá el régimen de costas procesales.
5. En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos

⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, 2008

⁷ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, 2008

expresamente señalados en la ley.

6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”.⁸

Las audiencias públicas garantizan el proceso salvo en aquellos casos que la ley los prohíbe.

Los artículos antes señalados garantizan la oralidad en el sistema procesal; en tanto que el numeral 6 del artículo 170 de la Constitución 2008, establece de una forma clara y precisa la oralidad dentro del sistema procesal ecuatoriano, de la siguiente forma: La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.

Este artículo consagra el principio dispositivo como el de concentración que sirve para dejar en la historia al proceso escrito; por lo tanto, la sociedad jurídica como jueces, magistrados, funcionarios judiciales y profesionales del derecho están llamados a prepararse diariamente en el sistema procesal oral.

1.4. Sistemas procesales de administración de justicia.

“La introducción de la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, tiene como propósito el dotar a estos de mayor trascendencia, celeridad, y por sobre todo, garantizarle al ciudadano un mayor control en cuanto a las decisiones judiciales, así como la independencia al momento de dictar sentencia evitando que intereses particulares obstruyan la prosecución de la justicia.

⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, 2008

La fuente del impulso procesal es determinante en el desarrollo de los procesos legales”.⁹ De lo que se transcribe, el procedimiento oral tiene ventajas en comparación con el sistema escrito, estos son mas ágiles para que la sentencia sea en el menor tiempo posible, así mismo este procedimiento permite a los jueces y magistrados estar dotados de amplias facultades para impulsar oficiosamente los procesos e investigarlos y verificarlos.

1.4.1. Sistema inquisitivo.

El objetivo de la administración de justicia se obtiene con un proceso inquisitivo, en cuanto a la brusquedad del material probatorio, y con la libertad de apreciación de los medios de prueba aportados por el juez que debe pronunciar la sentencia.

La Enciclopedia Jurídica Omeba, al referirse sobre el sistema inquisitivo, expresa: “En este sistema el juez o inquisidor actúa solo. Basta una queja, una denuncia, una sospecha para que inicie el proceso de oficio y lo continúe, buscando pruebas y testigos, practicando todas las diligencias procesales y conversando secretos los resultados. El sospechoso es detenido por causas que ignora hasta el final del procedimiento. Vale decir que no hay ni acusador ni acusado, sino un inquisidor y un detenido que ignora hasta último momento la causa de su detención”.¹⁰

1.4.2. Sistema dispositivo.

El sistema dispositivo se inicia con la exigencia en la demanda para iniciar cualquier proceso (en materia laboral la demanda puede ser oral o escrita) y de conformidad de la sentencia con aquella.

El derecho dispositivo tiene dos aspectos: “El primero de ellos mira la necesidad de la demanda para la iniciación del proceso, lo mismo que a la obligación del juez de limitar

⁹ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador. Pág. 28

¹⁰ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. (1957). Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires – Argentina. Pág. 458.

su decisión a las peticiones del actor y excepciones del demandado o principio de la congruencia, que es un principio de lo anterior (...). El segundo aspecto se refiere a los poderes exclusivos de las partes sobre el elemento probatorio del proceso, y deja al juez inerte ante el combate judicial, que reviste así su interés netamente privado.”¹¹

1.5. Principios del Proceso Oral.

Dentro del proceso oral en materia labora se encuentran inmersos varios principios, que a continuación los revisaremos.

1.5.1. Concentración.

El presente principio consta en el Art. 170, numeral 6 de la Constitución Política del Estado en vigencia 2008, éste se refiere a los actos procesales que se producen en las audiencias de una manera simplificada, aquí se producen las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes; garantiza la celeridad en los procesos. Permite al juez eliminar las pruebas innecesarias.

1.5.2. Inmediación.

Por el principio de la Inmediación se entiende que: “...el juez trabaja junto a las partes en contacto personal, procesal y en constante relación dialéctica; actúa directamente con ellas y con todos los que intervienen, tales como peritos, testigos, etc. la intermediación le permite acceder directamente a las fuentes de información y prueba procesal y coactuar con todos los actores del proceso. En la práctica procesal la intermediación se manifiesta en la recepción de toda la prueba por quien debe decidir la causa, forma directa la formulación y el desarrollo de los diversos juicios axiológicos para adoptar una decisión justa, acorde con la realidad; además, posibilita la sucesión continua de producción, discusión y valoración de las pruebas, lo que le confiere al

¹¹ DEVIS ECHANDIA, Hernando. “ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL”. (2007). Editorial A B C. Bogota – Colombia. Págs. 448 y 449.

proceso mayor técnica y seguridad.”¹² En la Constitución Política del Estado 2008, este principio se encuentra establecido en los Arts. 171 y 170 numeral 6.

1.5.3. Publicidad.

En el Art. 170, numeral 5 de la Constitución Política del Ecuador 2008 en vigencia, sobre la publicidad, nos dice: “En todas sus etapas, los juicios y sus decisiones serán públicos, salvo los casos expresamente señalados en la ley.”¹³ El ingreso a un juzgado o a un tribunal es un derecho del público y no puede ser restringido sino en muy limitadas situaciones. Este principio permite el ingreso a ver cualquier audiencia de su elección sin tener que dar explicaciones de ello a nadie y da confianza a la opinión pública.

“La publicidad de los juicios confiere mayor seguridad a los justiciables puesto que es mas difícil que se dé una solución injusta a un problema judicial en publico que en privado. Con razón Mirabeau decía: “Dadme el juez que queráis, parcial, corrompido, mi enemigo mismo si queréis, poco me importa, con tal de que nada pueda hacer sino en presencia del publico”¹⁴.

1.5.4. Identidad física del juez.

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, juez es: “El que posee autoridad para instruir, tramitar, juzgar, sentenciar y ejecutar el fallo en un pleito o causa”, la idea principal de este principio es que quien inició, conoció, tramito del proceso debe ser quien tenga la facultad para dictar la resolución final.

¹² CUEVA CARRIÓN, Luís. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 56 – 57.

¹³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR 2008, en vigencia.

¹⁴ CUEVA CARRIÓN, Luís. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 63.

1.5.5. Contradicción.

El procedimiento oral, permite el principio de la contradicción que consiste en la negativa de una afirmación ajena, este es fundamento del proceso contencioso que garantiza a las partes ha ser uso de su posición ante una afirmación o negación.

1.5.6. Celeridad.

En el Art. 171 de la Constitución Política del Ecuador 2008 en vigencia, se encuentra este principio; la esencia de esté esta en respetar los tiempo o caso contrario cumplir en el menor tiempo posible las disposiciones de las leyes con prontitud, velocidad y rapidez; a demás, conlleva hacia la economía del proceso.

1.5.7. La libre convicción.

En el Código de Procedimiento Civil, en el Art. 115, dice: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos.

El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas”.¹⁵ La convicción o valoración de la prueba es absolutamente un principio de apreciación de los elementos de pruebas ya sean favorables o contradictorios a cualquiera de las partes que debe considerar el juez.

La sana crítica, es la absoluta libertad del juzgador para apreciar y valorar las pruebas; está, deja al juez formar libremente su convicción.

¹⁵ CÓDIGO DEL PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

1.6. Diferencias entre el Proceso Oral y Escrito.

En el proceso escrito las acciones son motivadas por las partes o por un tercero como el Inspector del Trabajo; mientras que, en el sistema oral es el juez quien personalmente motiva la investigación del proceso.

En el proceso escrito son los secretarios o ayudantes quienes receptan las audiencias y las pruebas; en tanto que, en el sistema oral el juez directamente y personalmente preside las audiencias, recepta las pruebas y escucha los alegatos.

En el juicio escrito los procesos se llevan de una forma secreta, no existe publicidad; mientras tanto que, en el juicio oral las acciones son públicas de forma abierta a todas las personas.

En el juicio escrito las acciones solicitadas por las partes en ciertos casos son con el motivo de dilatar que las acciones se produzcan en un tiempo largo; mientras que, en el sistema oral estas se pueden desarrollar en el menor tiempo o muy pocas audiencias.

CAPITULO 2

TRÁMITE DEL JUICIO ORAL LABORAL

2.1. Trámite del juicio oral laboral en primera instancia.

El juicio oral laboral se desarrolla de una forma diferente al del juicio verbal sumario y especialmente al juicio escrito, y esto trae algunas ventajas como la celeridad y eficacia en la administración de justicia.

El juicio oral laboral se desarrolla en dos instancias: Primera instancia, ante el Juez del Trabajo; segunda instancia ante el Tribunal de la Sala de lo Laboral y Social, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia; y a demás existe el Recurso de Casación ante la Corte Nacional.

Jurisdicción y competencia.

Según el Art. 568 en el Código del Trabajo, sobre, jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo, establece: “Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad”.¹⁶ Los jueces ejercen jurisdicción provincial y tiene competencia privativa para resolver los conflictos individuales; sin embargo, la ley Orgánica de la Función Judicial otorga a este organismo la atribución de establecer o modificar la jurisdicción territorial de los tribunales y juzgados y, en este caso señalar o dictar las normas para dictar las normas para la distribución de los procesos y tramites.

En el Código de Procedimiento Civil en el Art. 1, expresa: “La jurisdicción, 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 corresponde a los tribunales y jueces establecidos por las leyes.

¹⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

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”.¹⁷ Chiovenda la define a la jurisdicción como: “La sustitución de la actividad individual por la de los órganos públicos, sea para afirmara la existencia de una actividad legal, sea para ejecutarla ulteriormente”.¹⁸

La competencia es la facultad para conocer asuntos en materias civiles, penales o cualquier otra materia en relación con el territorio; en tanto que la jurisdicción son las atribuciones de un juez o tribunal o la capacidad para conocer de un juicio o de una causa.

En el Art. 3 de la Ley Orgánica de la Función Judicial manifiesta que los jueces del trabajo, son jueces especiales y los jueces civiles son jueces ordinarios; y además en el Art. 68 de la misma ley, expresa: “Los jueces de lo civil conocerán en primera instancia de las causas civiles o comerciales y en los cantones en donde no hubieren jueces del trabajo o de inquilinato, o éstos se hallaren impedidos de intervenir, también conocerán de los asuntos correspondientes a dichos jueces de conformidad con las reglas de subrogación, sin perjuicio de la competencia provincial del juez del trabajo”¹⁹.

2.1.1. Presentación de la demanda

a. La demanda.

Con la propuesta de la demanda se inicia formalmente el proceso en material laboral donde le actor formula sus pretensiones solicitando del juez el reconocimiento de un derecho hacia él; de ser acogida la demanda se concederá lo solicitado en la demanda. En el Art. 574 del Código del Trabajo, sobre la forma de la demanda nos dice: “La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer

¹⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

¹⁸ CHIOVENDA, Guiseppe. “INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL”. (1951). Volumen I. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid

¹⁹ LEY ORGÁNICA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL.

caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”²⁰

La demanda laboral deberá reunir los requisitos establecidos en la ley supletoria del Código del Trabajo como es el Código de Procedimiento Civil, en el Art. 67, que prescribe: “La demanda debe ser clara y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se la propone;
2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado;
3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
4. La cosa, cantidad o hecho que se exige;
5. La determinación de la cuantía;
6. La especificación del trámite que debe darse a la causa;
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor; y,
8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.”²¹

b. Calificación de la demanda.

Presentada la demanda esta deberá ser sorteada, en la respectiva Oficina de Sorteos de la Corte Provincial de Justicia, esto con el fin de erradicarse la competencia en uno de los juzgados del trabajo.

En el inciso primero del artículo 576 del Código del Trabajo, expresa: “Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda.”²² Los jueces pueden no calificar la demanda cuando esta no reúna los requisitos establecidas por el código procesal esto por no acomodarse a las reglas establecidas en él, el juez se abstendrá de pronunciarse en cuanto al fondo de la demanda.

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, en vigencia

²¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, en vigencia.

²² CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

Si la demanda no reúne los requisitos establecidos por la ley, el juez actuara de conformidad al Art. 69 del Código de Procedimiento Civil, el cual expresa: “Si la demanda no reúne los requisitos que se determinan en los artículos precedentes, ordenará que el actor la complete o aclare en el término de tres días; y si no lo hiciera, se abstendrá de tramitarla, por resolución de la que podrá apelar únicamente el actor. La decisión de segunda instancia causará ejecutoria”.²³ Si la demanda no reúne los requisitos; el Juez tiene la facultad para ordenar su cumplimiento, para rechazarla u ordenar el archivo de la demanda. De presentarse una nueva demanda esta puede realizarse la con los mismos fundamentos.

Una vez que el juez haya observado que la demanda cumple con los requisitos del artículo 67 del Código de Procedimiento Civil, esté; procederá a aceptarla y mediante auto de calificación determinará que la demanda es clara, precisa y completa.

“En el auto de calificación el juez ordenará que se sustancie la causa mediante el procedimiento oral; también dispondrá que se cite o corra traslado al demandado con la demanda. “El traslado consiste en poner en conocimiento del demandado la demanda y auto que la admitió, mediante la notificación de este, en entregarle copias de la demanda y sus anexos y en otorgarle un termino para que la estudie y conteste formulando excepciones.” (Devis Echandia 1997: 441)”.²⁴

c. Citación al demandado.

Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez (...), ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda,... Esto según el inciso primero del Art. 576 del Código del Trabajo.

²³ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

²⁴ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador. Pág. 86

De la citación el tratadista Guillermo Cabanellas, expresa: “Diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho del juez, para que comparezca en juicio a estar en derecho”.²⁵

“A la citación de la demanda deben efectuarla los empleados de la oficina de citaciones, o la persona encargada, en el termino de cinco días; el termino se cuenta desde el la fecha de calificación de la demanda. Si la citación no se produjere dentro de este término el empleado respectivo será sancionado por le juez del Trabajo con una multa de veinte dólares por cada día de retraso y, en caso reincidencia, será destituido de su cargo; salvo que la citación no se hubiere podido hacer por caso fortuito o fuerza mayor”.²⁶

Según el Código de Procedimiento Civil existen tres formas para citar al demandado:

- Citación personal; en esta se le hace conocer sobre la demanda ya sea en su domicilio, en su lugar de trabajo o en la vía publica, de ser posible el demandado firmará un comprobante de entrega recepción.
- Citación por boletas; según el Art. 77 del Código de Procedimiento Civil, expresa: “Si no se encontrare a la persona que debe ser citada, se la citará por boleta dejada en la correspondiente habitación, a cualquier individuo de su familia o de servicio. La boleta expresará el contenido del pedimento, la orden o proveído del juez, y la fecha en que se hace la citación; y si no hubiere a quien entregarla, se la fijará en las puertas de la referida habitación, y el actuario o el citador, sentará la diligencia correspondiente.

La persona que reciba la boleta suscribirá la diligencia, y si ella, por cualquier motivo, no lo hiciere, el funcionario respectivo, sentará la razón del caso y la

²⁵ CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. (1989). Tomo II. 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 148.

²⁶ CUEVA CARRIÓN, Luís. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 128

suscribirá”.²⁷ En el Reglamento de Citaciones en el Art. 9, nos manifiesta que cuando no pueda citarse personalmente, se dejarán tres boletas, cada una de ellas en fechas y días distintos, el citador pondrá en la boleta el número de la citación y la fecha.

- Por la prensa; el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil, expresa: “A personas cuya individualidad o residencia sea imposible determinar se citará por tres publicaciones que se harán, cada una de ellas en fecha distinta, en un periódico de amplia circulación del lugar; de no haberlo, se harán en un periódico de la capital de la provincia, asimismo de amplia circulación; y si tampoco allí lo hubiere, en uno de amplia circulación nacional, que el juez señale.

La publicación contendrá un extracto de la demanda o solicitud pertinente, y de la providencia respectiva.

La afirmación de que es imposible determinar la individualidad o residencia de quien deba ser citado, la hará el solicitante bajo juramento sin el cumplimiento de cuyo requisito, el juez no admitirá la solicitud.

Cuando deba citarse a herederos, a los conocidos se citará personalmente o por boleta y a los desconocidos o cuya residencia fuere imposible determinar, en la forma prevista por los incisos precedentes.

Los citados que no comparecieren veinte días después de la última publicación, podrán ser considerados o declarados rebeldes”.²⁸

²⁷ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, en vigencia.

²⁸ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, en vigencia

d. Señalamiento del casillero judicial.

Todo el que fuere parte de un procedimiento judicial designará el lugar en que ha de ser notificado, que no puede ser otro que la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico en un correo electrónico, de un abogado legalmente inscrito en cualquiera de los colegios de abogados del Ecuador. A las personas jurídicas del sector público como también a los funcionarios del Ministerio Público que debe intervenir en los juicios se harán en las oficinas que estos tuvieren en el lugar del juicio.

2.1.2. Audiencia preliminar de conciliación.

“Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez (...) convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, (...) audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada”.²⁹ Esto de conformidad al artículo 576 del Código del Trabajo inciso primero.

“En el nuevo procedimiento oral exige que el juez, en primer lugar, busque personalmente la conciliación entre las partes mediante el planteamiento de propuestas tendientes a la solución del conflicto. Esta exigencia requiere mayor capacitación de los jueces, en aspectos relativos a las técnicas de mediación y al sistema oral procesal. Así queda atrás la antigua posición de los jueces de limitarse a ser “fríos observadores de los hechos”. Actualmente, estos actúan con mayor libertad en su objetivo de lograr soluciones adecuadas y oportunas y, con ello, evitan los litigios se retarden innecesariamente”.³⁰

La audiencia preliminar tiene la característica de dar a conocer al juez en una forma breve y oportuna sobre el problema; y, de conocer las pretensiones de cada una de las partes; es así, que en cierto momento el juez tiene una idea al momento de la decisión

²⁹ CÓDIGO DEL TRABAJO, en vigencia.

³⁰ MONESTEROLO LIONCINI, Graciela. “INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL” Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Pág. 304

resolutoria, y esto a que el juez tuvo el conocimiento directo, oportuno y permanente de la controversia. Cabanellas, manifiesta: “Ante la inminente amenaza litigiosa que el escrito de demanda implica, el legislador, interesado en la concordia publica, intenta (...) que las partes lleguen a un arreglo antes e formalizarse la litis con el escrito de contestación”³¹

2.1.2.1. Funciones de la audiencia preliminar en nuestro derecho positivo.

En el primer inciso del artículo 574, de la audiencia preliminar dispone de las siguientes funciones: a) conciliación; b) contestación de la demanda; c) de reconvencción al accionante; d) de formulación de pruebas; y, e) de determinación del objeto del juicio.

a. Conciliación.

En el primer inciso del Art. 574 del Código del Trabajo dice: “En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria”.³²

Es motivación por parte del legislador que el juez del trabajo procure un acuerdo entre las partes litigantes; aquí la función del juez es tomar una posición activa de diligencia y de hacer uso de todos los recursos que los lleve a un entendimiento entre las partes, para cumplir con el propósito de ley que es la conciliación.

“En esta parte se verifica el principio de intermediación puesto que el juez debe participar activamente con miras a lograr que las partes del conflicto busquen un entendimiento para lo cual deben formular razonamientos que induzcan a los litigantes a aquello. La ley dispone que así las partes arriben a un acuerdo aquel será aprobado por el juez en

³¹ CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. (1989). Tomo I. 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 410

³² CÓDIGO DEL TRABAJO, En vigencia

el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no se logra la conciliación se pasa a la segunda etapa que es la contestación de la demanda”.³³

b. Contestación de la demanda.

“Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita”. Así lo expresa el inciso primero del Art. 574 del Código del Trabajo.

El Código de Procedimiento Civil de la contestación de la demanda dispone en el Art. 102, lo siguiente: “La contestación a la demanda contendrá:

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

La contestación a la demanda se acompañará de las pruebas instrumentales que disponga el demandado, y las que acrediten su representación si fuere del caso. La trasgresión a este precepto ocasionará la invalidez de la prueba instrumental de la pretensión.

El juez cuidará de que la contestación sea clara y las excepciones contengan los fundamentos de hecho y de derecho en que se apoya, y los requisitos señalados en

³³ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador. Pág. 90

los números de este artículo, y, de encontrar que no se los ha cumplido, ordenará que se aclare o complete. Esta disposición no será susceptible de recurso alguno”.³⁴

“El demandado, al contestar la demanda, puede hacer uso de las siguientes alternativas de defensa: negar los fundamentos de hechos y derecho de la demanda, allanarse en una parte y en otras no; admitir los hechos constitutivos expuestos por el demandante en forma expresa o tacita; negar los hechos constitutivos alegados por el demandante; proponer excepciones y reconvenir al accionante”.³⁵

La ley expresa que necesariamente y expresamente la contestación a la demanda deberá ser escrita de modo que pueda quedar constancia de la posición del demandado frente a la posición del actor.

c. Reconvención al accionante.

Según el Art. 578, sobre Reconvención, el Código del Trabajo expresa: “En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención”.³⁶

“En el caso del procedimiento oral ecuatoriano, la reconvención procede solo si esta es conexa, es decir, si está relacionada con la misma relación jurídica. Por tanto, la reconvención deberá ser consecuencia de la prestación del servicio, como podría ser que el empleador, demandado por indemnizaciones por concepto de despido

³⁴ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

³⁵ CUEVA CARRIÓN, Luis. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 141.

³⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, en vigencia

intempestivo, reconvenga al trabajador por pago indebido de recargo por horas suplementarias y extraordinarias”.³⁷

En la audiencia de conciliación el demandado puede reconvenir al actor, “el demandado dentro del termino que tiene para contestar la demanda, procede a demandar por su parte en el mismo juicio a su demandante; esto es lo que se conoce por demanda de reconvencción. Es un medio de defenderse contraatacando “.³⁸

La reconvencción se da en la audiencia preliminar de conciliación, el demandado contraataca al actor planteando una demanda que debe ser conexas en contra de esté y se la realiza en el mismo acto de la audiencia y ante el juez que conoce la causa.

d. Formulación de pruebas.

“Las formalidades legales para la práctica o aceptación de las pruebas son preciosas garantía de la libertad, del derecho de defensa y del debido proceso, tanto en lo penal como el lo civil, laboral y cualquier proceso judicial de otra índole”.³⁹

Primer bloque de pruebas.

En el Art. 577 del Código del Trabajo, al hablar de las prácticas de pruebas, establece: “En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes”.⁴⁰ En la audiencia preliminar las partes pueden presentar aquellas pruebas documentadas que posean, las misma que será agregadas al proceso También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes

³⁷ MONESTEROLO LIONCINI, Graciela. “INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL” Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador. Pág. 305

³⁸ DEVIS ECHANDIA, Hernando. “ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL”. (2007). Editorial A B C. Bogota – Colombia.

³⁹ DEVIS ECHANDIA, Hernando. “ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL”. (2007). Editorial A B C. Bogota – Colombia.

⁴⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, En vigencia.

no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso. De no existir la debida fundamentación para la realización de las pruebas solicitadas el juez las rechazara.

Segundo bloque de pruebas.

Al segundo bloque de pruebas se lo solicita en la audiencia preliminar pero se las práctica en la audiencia definitiva y según el Art. 577 del Código del Trabajo, al respecto dice: “en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio”.⁴¹ La contestación a la demanda se acompañará de las pruebas instrumentales que disponga el demandado, y las que acrediten su representación si fuere del caso. La trasgresión a este precepto ocasionará la invalidez de la prueba instrumental de la pretensión.

Es un derecho Constitucional el derecho a la defensa, es por eso que las partes pueden solicitar cuantas pruebas sean necesarias dentro del termino de prueba, idénticamente la ley establece que los testigos acudirán ante el juez con su respectiva identificación e indicaran sus generalidades y deberán rendir su declaración bajo prevenciones de la ley.

e. La confesión judicial.

En el Art. 122 del Código de Procedimiento Civil, sobre la Confesión Judicial, nos dice que es: “La declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.

La parte que solicite confesión presentará el correspondiente pliego de Posiciones, al que contestará el confesante”.⁴² “La confesión judicial es, pues, una declaración un

⁴¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, En vigencia

⁴² CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, En vigencia.

acto solemne que hace una persona ante el juez competente y por lo cual reconoce la existencia de un hecho que lo liga con el preguntante, o de una obligación a cargo del declarante”.⁴³

La confesión judicial es la que el deponente la realiza en juico ante el juez competente; sobre cierto asunto o tema que se conoce, las respuestas serán propias a lo cual no tendrá que valerse de consejo o documento alguno; las respuestas serán positivas o negativas, pudiendo agregar alguna explicación que estime necesaria.

f. Repreguntas.

Según el Art. 581 del Código del Trabajo, dice que las partes podrán repreguntar a los testigos. El tratadista Guillermo Cabanellas, sobre las repreguntas, manifiesta: “Segunda pregunta que sobre un mismo asunto o materia dirige el litigante, algunos de los letrados o el fiscal, a un testigo, para comprobar su veracidad, a fin de ratificar, aclarar o destruir las declaraciones formuladas”.⁴⁴

Las repreguntas debe ser al igual que las preguntas claras, concretas; estas debe estar sujetas al juicio del juez, quien admitirá solo las pertinentes y desechara las otras; tratará sobre el mismo tema que se investiga. El objetivo de las repreguntas es provocar la contradicción en el deponente, para restarle autoridad al testimonio. En el Código de Procedimiento Civil, en el Art. 221, sobre las repreguntas, expresa: “Cada pregunta o repregunta contendrá un solo hecho. Ninguna será impertinente, capciosa o sugestiva.

Las preguntas o las repreguntas no podrán pasar del número de treinta, y las que excedan de tal número se tendrán por no presentadas”.⁴⁵

⁴³ COELLO GARCÍA, Enrique. “SISTEMA PROCESAL CIVIL”. (1998). Volumen II y Editorial UTPL. Pág. 278.

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. (1989). Tomo Vd. 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 154

⁴⁵ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, En vigencia.

g. Juramento Deferido.

Guillermo Cabanellas, expresa que Juramento Deferido es: “El pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que esta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias”.⁴⁶ En nuestra legislación solamente se otorga este derecho al trabajador y de las declaraciones rendidas surten efectos probatorios siempre y cuando del proceso no aparezcan otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares, lo cual debe ser meticulosamente examinado por el juez y las partes; esto de conformidad con el artículo 115 del Código de Procedimiento Civil.

Se llama juramento decisorio o también deferido por cuanto con este juramento que rinde el trabajador puede justificar, conforme a derecho, el tiempo de servicio que ha prestado al empleador, la remuneración que recibió durante todo el tiempo de trabajo, siempre que de autos no aparezca otro medio de prueba concluyente, que determine tales circunstancias.

h. Determinar el objeto del juicio.

El objeto del juicio se lo determina en la audiencia preliminar, una vez conocido por las partes las pretensiones contrarias estas les servirán para saber a ciencia cierta que es lo que se debe probar y sobre todo para poder solicitar la práctica de las pruebas en forma clara y precisa; así mismo el conocimiento del objeto del juicio le servirá al juez tener una idea clara del problema con lo que le facilitara tomar la respectiva decisión apegada al derecho.

⁴⁶ CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. (1989). Tomo V. 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 44

2.1.2.2. Reconocimiento de la acción laboral y deuda de remuneraciones.

En el Art. 579, del Código del Trabajo, acerca del pago provisional de remuneraciones reconocidas, se establece: “Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días”.⁴⁷

El código del trabajo establece que si durante la audiencia preliminar se establece la relación laboral entre las partes, como también la deuda del empleador con el trabajador; el juez mandará a que se paguen todos los emonumentos adeudados al trabajador y aun con el pago de intereses de haberlo de conformidad al artículo 614 del código laboral, si el juez actúa de conformidad a lo establecido por la ley se estaría cumpliendo con el principio de inmediación procesal. De reconocerse la deuda el demandado tiene el plazo de diez días para cancelar la deuda, y si este valor pagado fuere menor al establecido en la sentencia se dispondrá que se cancela la diferencia; o en caso contrario, si la deuda se pago demás se le será devuelto al actor.

2.1.2.3. Diferimiento de la audiencia preliminar.

El diferimiento de la audiencia preliminar se lo debe realizar de conformidad al 580 del Código del Trabajo, que establece: “Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar”.⁴⁸ El diferimiento se puede dar por que exista un arreglo extraprocesal entre las partes. “Por esta razón la ley precisa la posibilidad de que la audiencia preliminar sea diferida si coinciden tres condiciones:

1. Que se lo solicite de manera conjunta las dos partes;

⁴⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁴⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

2. Que el diferimiento sea por una sola vez, y,
3. Que sea por un término máximo de cinco días.

La obligación de que el pedido sea efectuado por las dos partes impide que una de ellas deliberadamente pretenda dilatar la prosecución de la causa solicitando por si misma y unilateralmente que la audiencia se difiera. De otra parte, la condición de que se lo haga por una sola vez impide que se produzcan manipulaciones con el mismo propósito de demora. Y el hecho de que se señale el término máximo de cinco días se orienta a cumplir con el principio de celeridad que sería vulnerado si hubiere posibilidad de un termino mayor o si la fijación del termino quedara supeditada a la voluntad de las partes”.⁴⁹ De llegarse a un acuerdo entre las partes deberán comunicárselo al juez quien aceptara dicho acuerdo que será aprobado en sentencia que causará ejecutoria. De no llegarse a un acuerdo el juicio continuara en su trámite normal.

2.1.3. Traba de la litis.

Concluida la audiencia preliminar queda trabada la litis entre el actor y el demandado se establece el objeto del juicio por parte del juez, y es en la audiencia definitiva en donde se desarrolla el juicio sobre la traba de la litis.

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

2.1.4. Audiencia definitiva.

Concluida la audiencia preliminar el juez dará por terminada está y llamara a la audiencia definitiva la cual se desarrollara en el lapso de veinte días. Las pruebas que se hayan solicitado en la audiencia preliminar deberán desarrollarse en el término de

⁴⁹ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador.

señalados por la ley. En el Art. 581 del Código del Trabajo, dice: “La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones”.⁵⁰ Es en esta audiencia en donde se aplican los principios de mediación, de concentración y de publicidad y en donde se marca la diferencia entre el juicio oral y el escrito.

2.1.4.1. Características de la audiencia definitiva.

La audiencia es el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas. En la audiencia definitiva se utiliza toda la argumentación expuesta en la audiencia preliminar ya que esta es preparatoria para el juicio. La audiencia definitiva se diferencia de la preliminar por las siguientes características:

a. Pública.

Se caracteriza por que se la lleva ante el público en general; y ya no, de forma reservada. “La publicidad significa que todo el mundo puede concurrir a presenciar el desarrollo de la audiencia definitiva, pero que no cualquiera de los asistentes pueda intervenir; solamente tiene este derecho las partes acreditadas procesalmente”.⁵¹

b. El Juez del Trabajo preside la audiencia.

La audiencia definitiva se la realiza frente al Juez del Trabajo, bajo la dirección e intervención directa de éste, debido a que es él quien conoce la litis o el objeto del juicio es quien esta investido de la potestad de dictar sentencia luego de la apreciación y valoración de la prueba. Con la intervención del Juez se aplica el principio de inmediación.

c. Concurrencia de las partes con sus abogados.

⁵⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁵¹ CUEVA CARRIÓN, Luis. “EL JUICIO ORAL LABORAL” Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 152

El código laboral dispone que las partes deben asistir con sus respectivos abogados a los actos procesales y especialmente a la audiencia definitiva frente al juez, esto debido a es el abogado quien conoce de la técnica jurídica para intervenir en la audiencia.

d. Declaración de los testigos.

La declaración de los testigos se la deberá realizar de conformidad a lo dispuesto por el Código de Procediendo Civil, es así que el Art. 220, manifiesta que la presencia de los testigos no será mayor de seis por cada una de las partes, y en la audiencia preliminar se debe señalar el nombre de los testigos y sus respectivos domicilios y de ser necesario rendir los testimonios anticipados ante el juez. Las partes podrán realizar no más de treinta preguntas cada una de ellas y relacionadas específicamente con el objeto de la litis, el juez debe calificarlas y de ser necesario rechazar disponiendo que el testigo no la conteste, las preguntas pueden darse por parte del litigante a través del abogado. Para el esclarecimiento de los hechos el juez puede formular o repreguntar al confezante o declarante para tener una idea mas clara de los hechos

“En consecuencia, el testigo tiene la obligación legal de contestar:

- Las preguntas que le formule la parte interesada en su testimonio;
- Las preguntas precisadas por la otra parte procesal; y,
- Las preguntas que el juez realice”.⁵²

En la Constitución Política, en el literal j, numeral 7 del Art. 76, expresa que: Quienes actúen como testigos o peritos estarán obligados a comparecer ante la jueza, juez o autoridad, y a responder al interrogatorio respectivo”.⁵³

⁵² PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”. (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador. Pág. 97

⁵³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, en vigencia

A los testigos se les esta prohibido presenciar y escuchar a la vez las declaraciones de los demás confesantes, esto es con el fin de que se formen una idea con la declaración de los demás testigos; así lo expresa el Art. 581 del Código del Trabajo: “Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias”.⁵⁴ Así mismo el código prescribe que las partes procesales podrán repreguntar a los testigos después de rendido el testimonio principal.

2.1.4.2. Los alegatos.

Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho; así, lo prescribe el Código del Trabajo. Cabanellas, sobre el alegato se refieren de la siguiente manera: “Escrito o informe verbal de carácter polémico, ante un tribunal, en demostración de las razones de una parte y para impugnar las contrarias. El alegato forense debe constituir una exposición completa de los fundamentos de hecho y de derecho favorable a la parte patrocinada. Pueden ser oral o escrita, y, como conclusión, solicita del juez o tribunal que se resuelva de acuerdo con las pretensiones o conveniencias de la parte defendida”.⁵⁵

La alegación se puede dar en forma verbal o escrita ante el juez o tribunal, el alegato es un estudio mediato, profundo y de responsabilidad que debe hacer el abogado después que se haya consultado la ley, la doctrina y la jurisprudencia.

2.1.4.3. Inasistencia a la audiencia definitiva.

En el Art. 581 inciso tercero del Código del Trabajo, de la inasistencia de una de las partes a la audiencia definitiva, dice: “En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de

⁵⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁵⁵ CABANELLAS, Guillermo. “DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL”. (1989). Tomo I 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 243.

dictar sentencia para la fijación de costas”.⁵⁶ Si una de las partes no asiste a la audiencia definitiva se estaría privando de los derechos como el de la defensa, alegato; y su rebeldía sería aprovechado por la parte contraria situación que será considerada al pago de costa judiciales. Si las dos partes no asistieran a la audiencia el juez considerara todos los procedimientos anteriores para dictar sentencia.

2.1.5. La sentencia.

La sentencia es la decisión del juez acerca del asunto principal trabado en litis; en el Código del Trabajo en el Art. 583, expresa: “Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso”.⁵⁷ En el Código de Procedimiento Civil en el Art. 273, nos dice: “La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella”.⁵⁸

“La sentencia es el acto solemne y el más importante de la Función Judicial, se emplea para resolver una controversia, para administrar la justicia, declarando la conformidad o inconvincencia de las pretensiones de las partes con el Derecho Positivo y dando satisfacción a la tesis que resulte protegida por la norma general”.⁵⁹

La sentencia es la opinión en derecho del juez que es el encargado en resolver sobre el asunto principal de una controversia. En materia laboral concluida la audiencia definitiva el juez dictaminará la sentencia en el término de diez días, esta deberá referirse al objeto de la demanda, al pronunciamiento expreso que sobre ella ha hecho

⁵⁶ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁵⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁵⁸ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

⁵⁹ COELLO GARCÍA, Enrique. (1.997). “SISTEMA PROCESAL CIVIL”. Volumen II. Editorial UTPL. Loja – Ecuador. Pág. 398

la parte demandada, a las excepciones y otros medios de defensa que en ella hayan utilizado; debe tener una parte motivada apegada al derecho considerando los fundamentos legales que se estime procedentes para el fallo; y, citando las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso.

Si el juez no dicta la sentencia en el término señalado por la ley, deberá pagar el 2.5% de su remuneración mensual, esto por cada día de retraso.

2.1.5.1. Aclaración y ampliación de la sentencia.

En el inciso segundo del Art. 584 del Código del Trabajo, dice. “En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior”.⁶⁰ La ampliación y aclaración tendría lugar siempre y cuando se la solicite cuando contraviniera al lo dispuesto por el Art. 282, del Código de Procedimiento Civil que dice: “La aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos, intereses o costas. La negativa será debidamente fundamentada”.⁶¹

El Código del Trabajo establece que si una de las partes solicitaré la ampliación o aclaración de la sentencia el juez deberá despacharla en el término de tres días, previa notificación a la otra parte, quien deberá contestarla en el término de dos días. De igual forma si el juez no despachare en el término de los tres días se lo multará a esté o al tribunal con el 2.5% de la remuneración mensual por cada día de retraso.

⁶⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁶¹ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

2.1.6. Recurso de apelación.

“La apelación es un recurso de alzada para que el superior, revisando nuevamente el proceso, examinando la tesis propuesta por las partes en su demanda y contestación y las pruebas que hayan rendido, interpretando nuevamente las leyes aplicables con la mayor madurez y ponderación que corresponde a un órgano de mayor jerarquía, confirme, revoque o reforme la resolución del inferior”.⁶² El inciso tercero del Art. 584. Del Código del Trabajo, manifiesta: “Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia”.⁶³

Las sentencias que podrán ser apeladas de conformidad al Art. 609 del Código del Trabajo, son: “Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Provincial de Justicia, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda”.⁶⁴

Con la notificación de la sentencia las partes pueden apelar ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte provincial de Justicia en el termino de tres días, en los casos que si el actor a señalado en la demanda una cuantía de mas de mil dólares, la sentencia será susceptible del recurso de apelación; y si está, es rechazada en todo o una parte el actor puede interponer el recurso de apelación sin perjuicio de la cuantía señalada; a está apelación puede el demandado adherirse al recurso en el término de tres días. El superior resolverá de conformidad a lo actuado en la primera instancia, las partes no podrán solicitar nuevas pruebas; el tribunal que reciba la apelación podrá disponer que se realicen nuevas pruebas con el fin de esclarecer los hechos en el término de

⁶² COELLO GARCÍA, Enrique. “SISTEMA PROCESAL CIVIL”. (1998). Volumen II. Editorial UTP. Pág. 463.

⁶³ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁶⁴ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

seis días desde el momento que las dispuso. El tribunal la despachara en el término de veinte días. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

2.1.7. Ejecución de la sentencia.

Para la ejecución de la sentencia en materia laboral se actuara de conformidad a lo que dice el Art. 583 del Código del Trabajo, que manifiesta: “Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil”⁶⁵; al respecto la ley supletoria señala en el Art. 488, lo siguiente: “Los fallos expedidos en los juicios sumarios o en los ordinarios, que no se ejecuten en la forma especial señalada por la ley, se llevarán a efecto del mismo modo que las sentencias dictadas en el juicio ejecutivo, siguiendo éste desde ese punto de partida”.⁶⁶

El juez que estudio la causa, que aprecio los fundamentos de hecho y de derecho, que estuvo en contacto directo con las partes, los instrumentos probatorios y los testigos, que conoce a fondo el conflicto que originó la resolución , es el llamado a ejecutar lo que el mismo sentencio.

2.1.8. Acumulación de acciones.

La acumulación de acciones es cuando en un mismo proceso se reúnen dos o mas juicios que se ha presentado ante un mismo juez o a ante diferentes jueces en contra de un a mismo demandado, con el fin de evitar que se expidan fallos diferentes sobre un mismo punto de derecho. Así mismo en la concentración de acciones se aplican los principios inmediación, celeridad y especialmente el de economía establecidos en el código laboral. En el Art. 587 del Código del Trabajo, al referirse a la acumulación de acciones, dice: “De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación

⁶⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁶⁶ CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

de acciones si halla mérito para aquello⁶⁷. En las la acciones en contra de empresas o instituciones del sector público se puede acumular estas, si el juez lo dispone. Los claros ejemplos son cuando se producen los despidos intempestivos y la reducción de peronal.

2.1.9. Multa por temeridad o mala fe al litigar.

El Código del Trabajo prevee en el Art. 588, sanciones por temeridad o mala fe, a quienes actuen icorectamente, para lo cual prescribe lo siguiente: “En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general”.⁶⁸

La presente sanción trata de evitar que en el medio judicial se planteen demandas sin fundamento, y que los abogados se presten a patrocinar a los actores con el objetivo de lucrar por un porcentaje de la cuantía de la demanda y aquellas personas que infrinjan en esta acción serán sancionados con el pago cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

2.2. Trámite del Juicio Oral en Segunda Instancia.

En caso de apelación a la resolución de primera instancia el proceso pasará a conocimiento de la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa.

⁶⁷ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

⁶⁸ CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa.

2.3. Trámite del Juicio Oral en Casación.

De las sentencias que dicten las la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de las Cortes Provinciales se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia.

La ley de casación en su Art. 17, expresa: “La Sala correspondiente de la Corte Nacional de Justicia, despachará el recurso en el término de noventa días más un día por cada cien fojas, luego de lo cual a solicitud de parte, el recurso podrá ser remitido a la Sala de Conjueces que deberán despacharlo necesariamente en el término antes indicado”.⁶⁹ De no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los jueces de Trabajo que sera una suma equivalente al 2.5% de la remuneración mensual, por cada día de retraso.

⁶⁹ LEY DE CASACIÓN, en vigencia.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES

- En el procedimiento oral se ha introducido una novedosa disposición que obliga al empleador a pagar de manera inmediata lo que adeuda al trabajador, cuando expresamente ha reconocido que existe relación laboral y que debe valores por concepto de remuneraciones, lo que es positivo para el trabajador.
- El procedimiento oral brinda varias ventajas al usuario en relación al sistema escrito porque asegura el máximo grado la inmediación, es decir, un contacto directo y simultáneo de los sujetos procesales con los medios de pruebas en que debe basarse la discusión plena de las partes y la decisión definitiva del juzgador, quien puede apreciar integralmente los elementos de juicio y eliminar las limitaciones subjetivas que se derivan del procedimiento escrito.
- Con la finalidad de evitar que se planteen juicios infundados, motivados por codicia, la ley sanciona con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, esto para cuando el Juez o Tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe.
- Se sanciona al empleador con el pago de las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

RECOMENDACIONES.

- La preparación constante de los jueces, magistrados y operadores jurídicos en seminarios y talleres para que función judicial cuente con el personal altamente calificado en los campos éticos, jurídicos y prácticos para obtener resultados positivos.
- Debido a que en el juicio laboral oral es fundamental emplear las diversas y nuevas estrategias jurídicas como la oralidad, se hace necesario que las nuevas generaciones de abogados debe conocer y practicar la Oratoria Forense y la Lógica Jurídica.
- Se hace necesario plantear en el pénsum de estudios de las facultades de derecho el estudio del sistema procesal oral,

5. BIBLIOGRAFÍA.

CABANELLAS, Guillermo. "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL". (1989). 21ª Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina.

COELLO GARCÍA, Enrique. "SISTEMA PROCESAL CIVIL". (1998). Volumen I, II y III. Editorial UTPL.

CHIOVENDA, Guisepe. "INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL". (1951). Volumen I. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid.

CUEVA CARRIÓN, Luís. "EL JUICIO ORAL LABORAL" Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1ª Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito.

COELLO GARCÍA, Enrique. (1.997). "SISTEMA PROCESAL CIVIL". Volumen II. Editorial UTPL. Loja – Ecuador.

DEVIS ECHANDIA, Hernando. "ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL". (2007). Editorial A B C. Bogota – Colombia.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. (1957). Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires - Argentina.

ROBALINO BOLLE, Isabel. "MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO". (2006). 3ª Edición. Impresión Producciones digitales Abya - Yala. Quito.

MONESTEROLO LIONCINI, Graciela. "INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL" Herramientas Didácticas. (2007). Volumen I. Editorial Corporación de Estudios y Publicaciones. Quito – Ecuador.

PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. "EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO". (2005). 3ª Edición. Editorial IMPRESORES MYL. Quito – Ecuador.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Ediciones Legales, en vigencia.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Ediciones Legales, en vigencia.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR, Ediciones Legales, en vigencia

LEY DE CASACIÓN, Ediciones Legales, en vigencia.

6. ANEXOS.**ANEXO 1****REPUBLICA DEL ECUADOR****PRESIDENCIA DEL H. CONGRESO NACIONAL**

Quito, 5 de agosto de 2003
Oficio No. 0608-PCN

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

Señor Director:

Para la publicación en el Registro Oficial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 153 de la Constitución Política de la República, remito a usted copia certificada del texto de la LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES que el Congreso Nacional del Ecuador discutió, aprobó y rectificó el texto original, allanándose a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República.

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

Atentamente,

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

CONGRESO NACIONAL**DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS LEGISLATIVOS****CERTIFICACIÓN:**

Quien suscribe, Secretario General del Congreso Nacional del Ecuador, encargado certifica que el Proyecto de LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES fue discutido, aprobado y rectificado su texto original al haberse allanado a la objeción parcial del señor Presidente Constitucional de la República, de la siguiente manera:

PRIMER DEBATE: 21-05-2003.

SEGUNDO DEBATE: 2 y 3-07-2003.

ALLANAMIENTO A LA
OBJECIÓN PARCIAL: 05-08-2003.

Quito, 5 de agosto de 2003.

f.) Dr. John Argudo Pesántez.

2003-13

EL CONGRESO NACIONAL

Considerando:

Que la Constitución Política de la República, en el artículo 193, prescribe que las leyes procesales procurarán la simplificación, uniformidad eficacia y agilidad de los trámites; y en el artículo 194 dispone que la sustanciación de los procesos se realizará mediante el sistema oral, incluyendo la presentación y contradicción de las pruebas;

Que la disposición transitoria vigésima séptima de la Constitución Política de la República, señala un plazo de cuatro años para que el H. Congreso Nacional implante el sistema oral, plazo que ha vencido, encontrándose el Parlamento en mora con la sociedad ecuatoriana;

Que los juicios laborales se tramitan en la actualidad por la vía verbal sumaria, constituyendo en muchos casos procesos largos y engorrosos, en perjuicio de las partes y especialmente del trabajador;

Que es obligación del Estado procurar una administración de justicia que se caracterice por la certeza y celeridad, de manera especial en materia laboral que se rige por los principios del derecho social, estableciendo un procedimiento ágil para la solución de las controversias; y,

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

LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS LABORALES

Art. 1.- El artículo 584 del Código de Trabajo, dirá:

"Art. 584.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral."

Art. 2.- A continuación del artículo 584, añádense los siguientes artículos innumerados:

"Art. Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de quince días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el Juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda y de formular excepciones dilatorias como las de incompetencia del Juez e ilegitimidad de personería, el Juez decidirá en primer lugar sobre ellas. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación en forma escrita.

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

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

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

Art. En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvenición conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvenición 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.

Art. Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado el Juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

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

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

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

Art. De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

Art. Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en el término de cinco días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Art. En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 606 del Código del Trabajo, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el

término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 6(7 del Código del Trabajo. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva la misma multa fijada a los Jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

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

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

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

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

Art. ... En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas."

Art. 3.- La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, a que se refiere el cuarto inciso del artículo 447 del Código del Trabajo se sujetará al procedimiento oral previsto en esta ley. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Art. 4.- En el artículo 587 del Código del Trabajo, sustitúyase la frase: "seis salarios mínimos vitales", por: cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general".

Art. 5.- En el artículo 599 del Código del Trabajo, en el lugar de: "triple del número de preguntas", dirá: "del mismo número de preguntas".

Art. 6.- En caso de que el Juez Tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Art. 7.- Las normas del Código Civil y del Código de Procedimiento Civil serán supletorias conforme lo determinado en el artículo 6 del Código del Trabajo, siempre y cuando no se opongan a lo señalado en esta ley.

Art. 8.- Desde la fecha de aprobación de esta ley, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de esta ley y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de esta ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias de sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de los contenidos de esta ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

SEGUNDA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

DISPOSICIÓN FINAL.- La presente ley entrará en vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del año 2004, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el mismo que deberá estar establecido en todo el país en el plazo máximo de un año, contado a partir de la vigencia de esta ley y del que deberá informar al H. Congreso Nacional 180 días después de la vigencia de esta ley.

Desde el momento en que entre en vigencia la ley, en cada uno de los distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales y las salas de conjueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

Dada en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la sala de sesiones del Congreso Nacional del Ecuador, a los cinco días del mes de agosto del año dos mil tres.

f.) Guillermo Landázuri Carrillo. Presidente.

f.) John Argudo Pesántez. Secretario General (E).

CONGRESO NACIONAL.- Certifico: que la copia que antecede es igual a su original, que reposa en los archivos de la Secretaría General.- Día: 06-08-03. Hora: 10h30.- f.) Secretario General.

ANEXO 2

EN EL JUICIO LABORAL 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 inmediatez.

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.

Tomado de: derechoecuador.com

ANEXO 3

Por: Dr. Pablo Baca Mancheno
Especialista en Derecho Laboral

EL JUICIO LABORAL ORAL

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.

Preparación del testigo

Un testigo bien preparado debe ser aquel que:

Conteste sólo lo que se le pregunta

Es verdaderamente angustioso lidiar con esos testigos chanceros más que abogados que empiezan a explicar desde la creación hasta el Apocalipsis. Un abogado prudente deberá aconsejarle, que por su propio bien y del amigo a quien vino a ayudar, que sea parco, escueto, casi telegráfico. No confundamos esto con decir verdades a medias u ocultar información al juez.

Entienda lo que se le pregunta

Mas de una ocasión hemos presenciado testimonios que responden todo menos lo preguntado y en veces lo contrario a lo preguntado.

Sea prudente

No emita juicios de valor que harán al juez restarle peso a su declaración precisamente por falta de imparcialidad, cuando un testigo emite juicios de valor a favor o en contra de las partes afecta su credibilidad e imparcialidad.

Preparación del Abogado

Un abogado bien preparado será aquel:

Sepa que preguntar

Que su interrogatorio sea conducente, que tenga un fin, que tenga un propósito, que sepa que su pregunta va a abonar en lo que quiere probar.

Tenga claridad para preguntar

Muchos testigos tienen que pedir explicación al juez o al propio abogado sobre lo que quieren preguntar ya que su idioma, por técnico o enredado no les permite contestar adecuadamente

Entienda la psicología del testigo

Que tenga la capacidad de entender si es un testigo bien formado, letrado, iletrado primerizo, falso, que lo conduzca hacia la verdad o lo desenmascare en la mentira según este preguntando o repreguntando.

Tome atenta nota de las respuestas entregadas en declaraciones previas o en el pliego de preguntas principal.

Es de resaltar la habilidad de leer las respuestas brindadas por los testigos que tienen algunos colegas, para de ellas extraer más preguntas que resultan incómodas, a quien no esta declarando bajo la luz de verdad y de la objetividad. En definitiva un abogado bien preparado será aquel que entienda para que sirva la

prueba testimonial en materia laboral y entendido aquello la use en ese y solo ese propósito.

Cómo formular preguntas

La legislación ecuatoriana prohíbe formular preguntas que contengan más de un solo hecho, sean impertinentes, capciosas o sugestivas.

Más de un solo hecho significa involucrar dos situaciones fácticas en una sola pregunta, por ejemplo cuando se le pregunta al testigo si es verdad que durante las relaciones laborales no se ha pagado al trabajador remuneraciones mensuales y además en el mes de julio de 2005 se le ha despedido. Es obligación, primero de la parte objetar esa pregunta y del juez rechazarla o viceversa es obligación del juez rechazar esa pregunta y de no ocurrir ello la parte objetarla.

Sugestiva es una pregunta que lleva implícita una respuesta, que un testigo de solo escucharla sepa responderla, no por la verdad de los hechos sino porque en la misma pregunta está la respuesta.

Capciosa es una pregunta que se formula con el ánimo de hacer equivocar al testigo, ojo una cosa es que el testigo por mentir se equivoque o por acomodar los hechos se equivoque y perjure y otra es que nosotros al cuestionarle, al interrogarle lo arrastramos al error.

Contrariamente las preguntas deben ser claras, comprensibles, de un solo hecho y aquí a manera de digresión, hay que decir que nosotros queremos explotar al máximo a nuestros testigos, que quisiéramos preguntarles todo, que quisiéramos que no dejen detalle sin indicar, pero eso no siempre es una buena estrategia y por eso en el proceso de preparar el testimonio debemos priorizar lo que vamos a preguntar, si vamos a hacer unas preguntas introductorias o no, si vamos a preguntar directo 3 o 4 cosas claves si vamos a hacer un cierre del testimonio con preguntas que aludan a los hechos subsecuentes. Esas vuelven a ser estrategias de los colegas para interrogar a sus testigos y a los de la contraparte. Mi idea es preguntar en lo posible todas aquellas afirmaciones hechas en la demanda, en lo que fueren aplicables las pruebas testimoniales y no otras fuentes y medios de prueba. Ello implica referirse a cada afirmación o proposición de la contraparte, a la que le fuere aplicable prueba testimonial.

El número de preguntas es clave pues a igual cantidad de preguntas equivalen las repreguntas, de manera que otra estrategia que suele usarse frecuentemente por algunos colegas es inquirir sobre uno o dos hechos para proteger al testigo de las repreguntas de la contraparte. Esta limitación me parece debe eliminarse, pues si un colega desperdicia el privilegio de explorar profundamente el testimonio, la contraparte no debería verse privada de inquirir al testigo con la intensidad que muchos procesos requieren, o debería darse al juez la facultad de ampliar el interrogatorio según petición de la parte, sin exceder el número de repreguntas las treinta.

Hemos repetido varias veces que las preguntas deben ser claras, concretas, formuladas en un idioma que el testigo pueda entender dada su propia situación de formación, estrés, veracidad, deben ser conducentes a un fin, deben intentar entrar en la psicología no solo del testigo sino del propio juez, pues la inmediatez que nos da el procedimiento oral nos hace que los abogados cada vez que litigamos ante una judicatura oral nos preguntemos, que estará pensando el juez respecto del interrogatorio, lo creerá útil, no lo creerá útil, el juez es un colega, que habría preguntado él, que quisiera saber, que debería ser materia de profundización, porque si bien las pruebas pertenecen al proceso, el que las valora es el juzgador. Es importante también que los jueces no renuncien al derecho de interrogar en el ánimo de obtener mayor información de un testigo.

Tomado de: derechoecuador.com

ANEXO 4

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 más 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, presénciales 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 ventilan 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 presénciales 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 mí 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.

Tomado de: derechoecudor.com

7. ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	1
2. MARCO TEÓRICO.	3
3. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.	5

CAPITULO 1

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA ORAL EN EL ECUADOR

1.1. El Proceso Oral.	5
1.2. Historia del Proceso Oral en el Ecuador.	7
1.3. El Sistema Oral en la Constitución Política.	8
1.4. Sistemas procesales de administración de justicia.	11
1.4.1. Sistema inquisitivo.	12
1.4.2. Sistema dispositivo.	12
1.5. Principios del Proceso Oral.	13
1.5.1. Concentración.	13
1.5.2. Inmediación.	13
1.5.3. Publicidad.	14
1.5.4. Identidad física del juez.	14
1.5.5. Contradicción.	15
1.5.6. Celeridad.	15
1.5.7. La libre convicción.	15
1.6. Diferencias entre el Proceso Oral y Escrito.	16

CAPITULO 2

TRAMITE DEL JUICIO ORAL LABORAL

2.1. Tramite del juicio oral laboral en primera instancia.	17
Jurisdicción y competencia.	17
2.1.1. Presentación de la demanda.	18
a. La demanda.	18
b. Calificación de la demanda.	19
c. Citación al demandado.	20
d. Señalamiento del casillero judicial.	23
2.1.2. Audiencia preliminar de conciliación.	23
2.1.2.1. Funciones de la audiencia preliminar en nuestro derecho positivo. ..	24
a. Conciliación;	24
b. Contestación de la demanda;	25
c. Reconvención al accionante;	26
d. Formulación de pruebas;	27
Primer bloque de pruebas.	27
Segundo bloque de pruebas.	28
e. La confesión judicial.....	28
f. Repreguntas.....	29
g. Juramento deferido.....	30
h. Determinar el objeto del juicio	30
2.1.2.2. Reconocimiento de la acción laboral y deuda de remuneraciones. ...	31
2.1.2.3. Diferimiento de la audiencia preliminar.	31
2.1.3. Traba de la litis.	32

2.1.4. Audiencia definitiva.	32
2.1.4.1. Características de la audiencia definitiva.	33
a. Pública.	33
b. El Juez del Trabajo preside la audiencia.	33
c. Concurrencia de las partes con sus abogados.	34
d. Declaración de los testigos.	34
2.1.4.2. Los alegatos.	35
2.1.4.3. Inasistencia a la audiencia definitiva.	35
2.1.5. La sentencia.	36
2.1.5.1. Aclaración y ampliación de la sentencia.	37
2.1.6. Recurso de apelación.	38
2.1.7. Ejecución de la sentencia.	39
2.1.8. Acumulación de acciones.	39
2.1.9. Multa por temeridad o mala fe al litigar.	40
2.2. Trámite del Juicio Oral en Segunda Instancia.	40
2.3. Trámite del juicio oral en Casación.	41
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	42
5. BIBLIOGRAFÍA.	44
6. ANEXOS.	46
7. ÍNDICE.	66