



FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS DEL COLAPSO DEL PROCESO ORAL EN MATERIA LABORAL
SEGÚN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, EN LA CIUDAD DE QUITO Y
MEJORAMIENTO DEL SISTEMA**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República
del Ecuador

Profesor Guía

Doctor Patricio Baca Mancheno

Autor

Pedro Esteban Bastidas Pantoja

Año 2010

Quito

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos para un adecuado desarrollo del tema escogido, y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”

Doctor Patricio Baca Mancheno

170797947-0

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL
ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Pedro Esteban Bastidas Pantoja

171372825-9

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme dado una vida con oportunidades.

A mis padres, por su apoyo y su amor incondicional.

Al Dr. Ángel Garcés, sin cuyo estímulo, apoyo y conocimiento no se hubiese facilitado la culminación de este Trabajo de Titulación.

Al Dr. Patricio Baca, por orientarme, y asesorarme para la realización de este trabajo de Titulación.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con mucho amor a mis padres, quienes con entrega y cariño me han apoyado durante toda mi vida y carrera universitaria.

Con ternura a mi esposa y mi hija Doménica, quienes han sido el principal incentivo a terminar este Trabajo de Titulación.

RESUMEN

Este Trabajo de Titulación se enfocó en realizar un análisis del colapso del proceso oral en materia laboral según la legislación ecuatoriana en la ciudad de Quito, cuyo objetivo fundamental es encontrar las causas del colapso para fundamentándose en las mismas, poder realizar propuestas para mejorar el sistema. El Trabajo de Titulación inicia realizando una explicación detallada de cada uno de los componentes del proceso en el derecho doctrinario y positivo. Posteriormente se inicia el análisis de el por qué se colapso el proceso, utilizando: datos estadísticos del Consejo de la Judicatura, un muestreo aleatorio simple de 61 casos que se tramitan en los diferentes juzgados laborales de la ciudad de Quito y las dificultades que se ha vivido en la práctica, de donde se obtienen entre causas principales que ocasionan el colapso del proceso: el escaso número de juzgados, la incapacidad física y tecnológica de los juzgados, falta de capacitación a jueces y funcionarios judiciales, entre otros. Finalmente, sobre la base de la información analizada, se hacen propuestas que se cree importante considerar para fortalecer el funcionamiento del proceso oral laboral en la ciudad de Quito, tales como: aumentar el número de juzgados, realizar capacitaciones permanentes a los jueces y funcionarios judiciales, implementar nuevas herramientas tecnológicas, entre otras.

ABSTRACT

This work of thesis focus on making an analysis of the collapse of the oral process labor matter according to the Ecuadorian legislation in the city of Quito, whose main purpose is to find the causes of the collapse to make proposes to improve the system. The thesis begins with a detailed explanation of each component of the process according to the doctrine and positive laws. Later, starts the analysis of the causes of the collapse of the oral process, using: statistical facts of the Judiciary Council, a simple random sampling of sixty one cases that are processed in several courts of the city and the difficulties of the daily work, where you can get the mainly causes of the collapse in the oral process, which are: the limited number of courts, the physical and technological inability of the courts, lack of training of judged and judicial. Finally, after all the analysis, proposes are made to strengthen the operation of the labor oral process in the city of Quito, such as: increasing the number of courts, make permanents trainings to judged and judicial, implement new technological tools, among others.

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	4
2. EL JUICIO ORAL DE TRABAJO.....	4
2.1 Jurisdicción y Competencia	4
2.2 EL Juicio Laboral Antes de la Reforma.....	10
2.3 Introducción del Proceso Oral Laboral en Ecuador.....	11
2.4 La Oralidad en Materia Laboral.....	13
2.4.1 El Juicio Oral Laboral	13
2.4.2 Principios Rectores del Proceso.....	14
2.4.3 Facultades y deberes del Juez de Trabajo.....	20
2.4.4 Rol del Abogado	22
2.4.5 La Demanda.....	23
2.4.6 Citación.....	25
2.4.7 Audiencia preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas.....	26
2.4.8 Audiencia definitiva.....	33
2.4.9 Sentencia.....	39
2.4.10 Recurso de Aclaración y Ampliación	41
2.4.11 Recurso de Apelación y Casación.....	42
2.4.11.1 Apelación	42
2.4.11.2 Casación	43
 CAPÍTULO II.....	 46
3. EVALUACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL EN PROCESOS TRAMITADOS EN QUITO	46
3.1 Orígenes del Colapso del Sistema.....	46
3.2 Análisis de la Situación Actual	50
3.3 Muestreo de Juicios Laborales en Quito.....	54
3.4 Causas del Incumplimiento de los Objetivos del Proceso Oral Laboral en Quito	61

CAPÍTULO III.....	67
4. PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO Y BUEN FUNCIONAMIENTO DEL PROCESO ORAL LABORAL EN QUITO	67
4.1 Mejoras a la Ley	67
4.2 Mejoras del Elemento Humano.....	69
4.3 Creación de Nuevos Juzgados Laborales	71
4.4 Implementación de Herramientas Tecnológicas	74
4.5 Mejoras de Otros Elementos del Sistema	76
CONCLUSIONES FINALES	78
RECOMENDACIONES.....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	83
ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

INTRODUCCIÓN

El establecimiento del sistema oral en nuestro país trajo consigo una nueva juridicidad, cuyo fin era construir una nueva cultura dentro de la administración de la justicia. El proceso oral tiene como característica principal, que se realiza mediante audiencias, donde predomina el diálogo entre todos los involucrados: actor, demandado, abogados y juez, permitiendo de esta manera que sea un proceso vivo y activo.¹

Históricamente la lucha por la oralidad ha significado, en el campo del proceso, la lucha por la implantación de los principios científicos de la edad moderna, y la defensa de los postulados básicos de inmediación, concentración, eventualidad y apreciación racional de la prueba.²

El sistema oral laboral eleva a un nivel superior la administración de la justicia, puesto que su introducción trae consigo un proceso más diáfano, dinámico y de mejor calidad.³

En el Ecuador, los juicios orales laborales inician con el juicio verbal sumario, mismo que está conformado por una única audiencia, llamada de conciliación. Posteriormente se quiso implementar un proceso laboral totalmente oral, cuando se reforma el Código de Trabajo en la Ley 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de julio de 2003.

La implementación del proceso oral laboral en Ecuador, se da a partir del 1 de julio del 2004 en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo; programando una implementación paulatina en los demás distritos judiciales, para que se establezca totalmente el segundo semestre del año 2006.

¹ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Pág. 15, Segunda Edición.

² Lovato, Juan Isaac (1981): El Juicio Oral, pág. 39.

³ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, pág. 15, Segunda Edición.

La investigación, análisis y estudio realizado en esta tesis, se enfoca únicamente a la ciudad de Quito, jurisdicción en la cual desde los inicios de la implementación del proceso oral laboral, se ha tenido problemas.

Partiendo de la experiencia adquirida en materia laboral, especialmente en el proceso oral laboral, y de las dificultades detectadas en el sistema, comprendiendo que este ha colapsado, se vio la necesidad de realizar un análisis minucioso del mismo.

Con este objetivo, se realiza una explicación detallada de cada uno de los componentes del proceso, tales como: el juicio oral; jurisdicción, competencia, facultades y obligaciones de los jueces de trabajo; demanda; citación; audiencia preliminar; práctica de pruebas; audiencia definitiva; sentencia y, los recursos horizontales y verticales.

Posteriormente, partiendo de datos estadísticos obtenidos del Consejo de la Judicatura, se analiza los orígenes del colapso de la oralidad en materia laboral en la ciudad de Quito, estudiando la realidad de este proceso, basado en las dificultades que se han visto en la práctica.

También, se hizo un muestreo aleatorio simple de 61 casos que se tramitan en diferentes juzgados del trabajo de la ciudad de Quito, en donde se determinó el tiempo promedio de retraso de los procesos desde su inicio hasta la conclusión y las dificultades o razones que la produjeron.

Por otro lado se encontrarán con un estudio de las causas que ocasionan las dificultades del sistema oral laboral, partiendo de sus orígenes, el análisis de la situación actual y el muestreo aleatorio de los 61 casos.

Finalmente, se exponen propuestas o iniciativas que ayuden a fortalecer el mejor funcionamiento del proceso oral en la ciudad de Quito, y con ello coadyuvar a que el sistema oral, en el área laboral, tenga el éxito que, a no dudarlo, el legislador lo vislumbró cuando aprobó la Ley.

Este modesto aporte, si consigue que estudiantes, maestros, abogados y usuarios del sistema, destinen un mínimo de tiempo a analizarlo, habrá conseguido su objetivo.

CAPÍTULO I

1. EL JUICIO ORAL DE TRABAJO

1.1 Jurisdicción y Competencia

Para una mejor comprensión de lo que se expondrá con respecto al Juicio Oral de Trabajo, es necesario explicar los términos jurídicos más comunes utilizados en todo procedimiento judicial: **Jurisdicción y Competencia**.

Jurisdicción

La jurisdicción es un término jurídico utilizado para gobernar y poner en ejecución las leyes, con el fin único de administrar justicia.

M. Castro dice que la jurisdicción es “la facultad conferida al poder judicial para declarar el Derecho, aplicarlo o hacerlo cumplir”⁴.

Caravantes define la jurisdicción como “la potestad pública de conocer y fallar los asuntos conforme la ley, o sea la facultad atribuida al poder judicial para administrar justicia”.⁵

En el Ecuador, la jurisdicción nace de acuerdo a lo establecido en la Constitución y se complementa con lo determinado en la ley. Es así como, el Ecuador reconoce la necesidad de administrar justicia, de acuerdo a la facultad o competencia que tiene un juez o tribunal.

La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución⁶.

⁴ Castro, M: Cursos de Derecho Procesal, Pág. 85, Segunda Edición, Tomo I.

⁵ Caravantes: Tratado, pág. 118, Tomo.I.

⁶ Artículo 167 de la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en consular popular.

Del mismo modo nuestra legislación en el artículo 1 del Código de Procedimiento Civil, además de definir a la jurisdicción como el poder de administrar justicia, señala que es:

(...) la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una manera determinada. Potestad que corresponde a los tribunales y jueces establecidos por las leyes⁷.

Así también, el artículo 150 del Código Orgánico de la Función Judicial define

La jurisdicción consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, potestad que corresponde a las juezas y jueces establecidos por la Constitución y las leyes, y que se ejerce según las reglas de la competencia⁸.

La jurisdicción en nuestro país inicia en el momento en el que el juez es posesionado en su cargo, quién deberá velar y exigir el cumplimiento de las leyes que rigen al país, siempre en busca del bienestar social.

La jurisdicción puede ser contenciosa y voluntaria. La jurisdicción contenciosa de acuerdo con Cabanellas es:

La que ejerce el Juez sobre intereses opuestos y contestaciones contradictorias entre particulares, determinándolas con conocimiento legítimo de causa, o por medio de la prueba legal.⁹

La jurisdicción voluntaria, según el propio autor,

Es la que ejerce el juez sin las solemnidades del juicio, por medio de su intervención en un asunto que, por su naturaleza o por el estado en que se haya, no admite contradicción de parte.¹⁰

⁷ Artículo 1 del Código de Procedimiento Civil.

⁸ Artículo 150 del Código Orgánico de la Función Judicial.

⁹ Cabanellas, Guillermo: Jurisdicción Contenciosa. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª. Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina.

En nuestra legislación la Jurisdicción es voluntaria, contenciosa, ordinaria, preventiva, privativa, legal y convencional¹¹. El Código Adjetivo Civil en su artículo 3 define cada uno de estos conceptos.

Jurisdicción voluntaria es la que se ejerce en los asuntos que, por su naturaleza o por razón del estado de las cosas, se resuelve sin contradicción.

Jurisdicción contenciosa es la que se ejerce cuando se demanda la reparación o el reconocimiento de un derecho.

Jurisdicción ordinaria es la que se ejerce sobre todas las personas o cosas sujetas al fuero común.

Jurisdicción preventiva es la que, dentro de la distribución de aquella, radica la competencia por la anticipación en el conocimiento de la causa.

Jurisdicción privativa es la que se halla limitada al conocimiento de cierta especie de asuntos o al de las causas de cierta clase de personas.

Jurisdicción legal es la que nace únicamente de la Ley.

Jurisdicción convencional es la que nace de la convención de las partes, en los casos permitidos por la Ley¹² (las negrillas son mías).

¹⁰ Cabanellas, Guillermo: Jurisdicción Voluntaria. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª. Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina.

¹¹ Artículo 3 del Código de Procedimiento Civil

¹² Artículo 3 del Código de Procedimiento Civil.

Competencia

Manrresa define **competencia** como “la facultad que tienen los jueces para conocer de ciertos negocios jurídicos, ya por la naturaleza misma de las cosas o bien por razón de las personas”¹³

Para Fernández, la competencia es

La capacidad o aptitud del órgano investido de jurisdicción para ejercerla en un proceso determinado, en razón de la materia, del valor, del territorio o de la organización judicial.¹⁴

Al igual que la jurisdicción, la competencia en el Ecuador se establece tanto en la Constitución como en las leyes.

En el inciso 2 del artículo 86 de la Constitución de la República del Ecuador se determina que “Será competente la jueza o juez del lugar en el que se origina el acto o la omisión o donde se producen sus efectos (...)”¹⁵

En cuanto a la competencia, el Código del Procedimiento Civil la define como

(...) 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.¹⁶

El Fuero

El fuero como jurisdicción y potestad de acuerdo a lo definido en el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Guillermo Cabanellas puede ser ordinario y privilegiado.¹⁷

¹³ Manrresa y Navarro, J. M. (1981): Comentario a la ley de enjuiciamiento civil; Pág. 151, Madrid.

¹⁴ Fernández R. (1994): Código de procedimiento de la Capital comentado. 2ª. Ed., , pág. 6

¹⁵ Artículo 86 de la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en consulta popular

¹⁶ Artículo 1 del Código de Procedimiento Civil

¹⁷ Cabanellas, Guillermo: Fuero. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª. Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina.

El **fuero ordinario** es el “poder que se tiene de conocer todas las causas, tanto civiles y criminales, que no correspondan a tribunales especiales”.¹⁸

El **fuero privilegiado** es el “poder que se tiene de conocer de cierta clase de causas, o de las que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se ha substraído a los tribunales ordinarios”.¹⁹

En nuestra legislación, el Código Adjetivo Civil establece que “Toda persona tiene derecho para no ser demandada sino ante su juez competente determinado por la ley”.²⁰

Así también, el artículo 166 del Código Orgánico de la Función Judicial establece

(...) Cuando una persona considere que ha sido demandada ante juzgador incompetente, podrá declinar o prorrogar la competencia en la forma y casos establecidos en las leyes procesales respectivas.²¹

En el Ecuador el fuero consiste en el privilegio que tienen algunas personas que cometan faltas en el ejercicio de sus funciones, como: militares, policías, eclesiásticos, ministros plenipotenciarios, etc. Quienes deberán ser juzgados por los tribunales o jueces establecidos en las leyes particulares y reconocidos en la Constitución y Tratados Internacionales.

Una vez comprendido lo que es la Jurisdicción, Competencia y el Fuero de acuerdo a la doctrina, a lo definido en la Constitución, en el Código de Procedimiento Civil y en el Código Orgánico de la Función Judicial, se hará un enfoque de la jurisdicción, competencia y fuero específicamente en los juicios de trabajo.

¹⁸ Cabanellas, Guillermo: fuero ordinario. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª. Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina.

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. fuero privilegiado. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª. Ed. Editorial Heliasta. Buenos Aires – Argentina.

²⁰ Artículo 24 del Código de Procedimiento Civil

²¹ Artículo 166 del Código Orgánico de la Función Judicial

En el artículo 568 del Código de Trabajo se define que:

Los jueces de 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 autoridad²². (Las negrillas son mías)

Jurisdicción provincial quiere decir que las demandas de los juicios de trabajo deberán ser procesadas por jueces del lugar donde tiene su domicilio el demandado, es decir, solo podrá ser dentro de sus provincias; en cuanto a la competencia privativa, se refiere a que éstos órganos judiciales deben tener absoluta exclusión de otro, no pueden conocer de ninguna otra materia que no sea laboral.

Es así como lo establece el artículo 237 del Código Orgánico de la Función Judicial

En cada distrito habrá el número de juezas y jueces de trabajo que determine el Consejo de la Judicatura, el cual señalará el ámbito de su competencia y el lugar de su sede. De no determinarse el ámbito territorial, tendrán competencia distrital.²³

En la ciudad de Quito existen 5 juzgados laborales, mismos que dentro del ámbito de su competencia abarca la provincia de Pichincha.

En materia laboral, solo los jueces de trabajo son competentes para conocer este tipo de asuntos. Los mismos que no únicamente deben basarse en el Código de Trabajo, sino que deben tomar en cuenta las normas supletorias a este, para que dentro del proceso se cumplan con todos los requisitos y formalidades.

²² Artículo 568 del Código de Trabajo

²³ Artículo 237 del Código Orgánico de la Función Judicial

De la misma manera, una vez conocida la causa laboral por el juez a quo, los competentes superiores serán la sala especializada de la Corte Provincial de Justicia y la sala especializada de la Corte Nacional de Justicia, respectivamente, de acuerdo al momento procesal en la que se encuentre el juicio.

En cuanto al fuero, la ley no reconoce fuero a las personas en materia laboral, todos se rigen al fuero ordinario.

1.2 EL Juicio Laboral Antes de la Reforma

Previo a la introducción del proceso oral laboral, es necesario mencionar, que antes, las controversias provenientes de una relación de trabajo se tramitaban mediante juicio verbal sumario. Es decir, ajustándose al proceso y términos establecidos en el Código de Procedimiento Civil.

El juicio verbal sumario estaba compuesto por varias etapas procesales, las mismas que se realizaban de la siguiente manera.

Demanda.- Se presentaba de forma verbal o escrita.²⁴

Audiencia de conciliación y contestación a la demanda.- Este tipo de proceso contemplaba una sola audiencia, denominada de “conciliación y contestación a la demanda”. En esta audiencia primero se contestaba la demanda y luego el juez intentaba conciliar, de no conseguirlo continuaba con el trámite.²⁵

Prueba.- El juez en la misma audiencia de conciliación abría la causa a prueba por un término de 6 días, término en el cual las partes debían

²⁴ Artículo 583 del Código de Trabajo publicado en el R.O. No. 162 del 29 de septiembre de 1997.

²⁵ Artículo 848 del Código de Procedimiento Civil publicado en el R.O – S 687 del 18 de mayo de 1987

agregar todo documento que consideraban pertinente, y también dentro del mismo debían practicarse todas las pruebas.²⁶

El inciso 2 del artículo 837 del Código de Procedimiento Civil establece que “En el tiempo que corre desde la terminación de la prueba hasta la expedición del fallo, pueden las partes presentar informes en derecho, en defensa de sus intereses”.²⁷

Sentencia.- Concluido el término de prueba, el juez dictará sentencia dentro de los 5 días.

Cuando se desprendió las causas laborales de los juzgados civiles, y se especializó a los jueces de trabajo, se tenía como objetivo principal, que las causas sean resueltas de una manera más rápida; pero no se consideró una justicia de calidad.

Como se puede observar, en este tipo de proceso el tiempo establecido por la ley para que se resuelvan las causas no era largo; lo que sucedió es que no existían los juzgados suficientes para atender todas las causas de una manera eficiente.

1.3 Introducción del Proceso Oral Laboral en Ecuador

En el Ecuador se ve la necesidad de establecer el proceso oral, en vista de que el sistema procesal escrito, se caracteriza por un sinnúmero de formalismos que se deben cumplir en todas las actuaciones procesales, por este mismo hecho todas las providencias emitidas por los jueces, pueden ser sujetas de nulidades o apelables, a pretexto de que influyen en la decisión de la causa, o que causan gravamen irreparable.

²⁶ Artículo 851 del Código de Procedimiento Civil publicado en el R.O – S 687 del 18 de mayo de 1987

²⁷ Artículo 837 del Código de Procedimiento Civil

Es por estas trabas que se encuentran en el proceso escrito, que ya en la Constitución Política de 1998 se introduce la oralidad en el sistema procesal ecuatoriano en el artículo 194:

La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios: dispositivo, de concentración e inmediación.²⁸

Esto se motivó debido a que la administración de justicia por medio de la escritura era un proceso engorroso, lento, atareado de un sinnúmero de documentos, y que debería cumplir con un excesivo formalismo, permitiendo que los abogados se beneficien de esto, dilatando sin motivo el proceso, de tal manera que la justicia tardaba en llegar.

En el mismo marco Constitucional, la Disposición Transitoria Vigésima Séptima señaló un plazo de cuatro años para que el H. Congreso Nacional implantara el sistema oral.

En el Ecuador, el juicio oral de trabajo se implementa a partir del 1 de julio del 2004 en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, después que mediante la Ley 2003-13 publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de Julio del 2003, se reforma el Código del Trabajo, estableciendo el procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo.²⁹

Como lo dice el Dr. Andrés Páez, esta reforma es considerada como una de las de mayor trascendencia dentro del derecho laboral ecuatoriano contemporáneo, privilegiando la defensa de los derechos civiles y humanos.³⁰

²⁸ Artículo 194, de la Constitución Política del Ecuador de 1998

²⁹ Procedimiento Laboral en los Juicios de Trabajo(2009):www.gacetalaboral.com. Descargado 20/01/09

³⁰ Páez Benalcázar, Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 7, Editorial Che, Quito.

Siendo obligación del Estado procurar una administración de justicia que se caracterice por la certeza y celeridad, especialmente en materia laboral donde las indemnizaciones son de naturaleza alimentaria, se introduce la oralidad en los juicios de trabajo, mismos que se tramitaban en juicio verbal sumario, que procesalmente es demasiado largo.

El procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo se integra a la Codificación del Código de Trabajo mediante publicación en el Registro Oficial N.- 167 de 16 de Diciembre del 2005, codificación que se realiza a partir del artículo 575, el mismo que establece que las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

De la misma manera, en la actual Constitución de la República, emitida por la Asamblea Constituyente reunida en Montecristi y aprobada en Referéndum; el sistema oral se establece con mayor profundidad dentro de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias, ratificando así lo establecido en la Constitución de 1998.

1.4 La Oralidad en Materia Laboral

1.4.1 El Juicio Oral Laboral

El proceso oral laboral ofrece varias ventajas a las personas que acuden a los juzgados en busca de hacer valer sus derechos. La característica fundamental de este tipo de proceso es la inmediación, en donde el juez está obligado a realizar todas las diligencias directamente y en presencia de las partes, de esta manera tiene mayor conocimiento sobre el proceso y con amplio criterio puede tomar una mejor decisión y consecuentemente se obtendrá una justicia de calidad.

El procesos oral laboral trae consigo mejoras para los sujetos involucrados en la administración de la justicia, ya que se desarrolla más

rápido, los gastos y esfuerzos son reducidos,³¹ y lo más importante, tal como lo indica el Profesor Andrés Baytelman “las ventajas del juicio oral tienen que ver más con la calidad del resultado, que con la mera agilidad en el despacho y la esencia del sistema (...)”³².

El procedimiento oral en los juicios de trabajo se instituye en el Ecuador en busca de mejorar y agilizar el sistema. Su objetivo inicial fue que “los procesos de trabajo sean resueltos en tiempos más cortos y con resultados más efectivos”³³. Es así como se recoge en nuestra Constitución en su numeral 6, artículo 168

La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo a los principios de concentración, contradicción y dispositivo.³⁴

De la misma manera, el artículo 169 de la misma Constitución dice:

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.³⁵

1.4.2 Principios Rectores del Proceso.

El juicio oral de trabajo tiene principios particulares, estos son: oralidad, inmediación, concentración, publicidad, celeridad, dispositivo, gratuidad,

³¹ Cueva Carrión, Luis (2009). El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda edición.

³² Tandanzo Román, Carlos. Derecho Procesal del Trabajo y práctica Laboral.

³³ Procedimiento Laboral en los Juicios de Trabajo (2009). [http: www.gacetalaboral.com](http://www.gacetalaboral.com). Descargado 10/05/09

³⁴ Artículo 168 de la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en consulta popular

³⁵ Artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, aprobada en consulta popular

inversión de la carga de la prueba, buena fe o lealtad procesal, conciliación y tuitivo.

Oralidad.- Mediante el principio de oralidad, los actos procesales se realizan a viva voz a través de audiencias públicas. De esta manera, hay una comunicación directa entre el juez y las partes, lo que permite al juzgador ver el fondo del problema en forma más clara. Es por esto que a partir de este principio surgen los principios de inmediación, concentración, publicidad y celeridad.

Inmediación.- Es el contacto físico, personal, directo y dinámico entre el juzgador, las partes y las pruebas procesales.³⁶ La presencia del juez en las diligencias no es únicamente un acto formal, sino que este principio lo que intenta es que el juez, mediante el contacto físico con todos los elementos del proceso, perciba a través de sus sentidos las pretensiones del actor y el demandado, teniendo una mayor visión de los hechos.

En nuestra legislación, para este tipo de proceso el juez tiene

(...) Plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.³⁷

Concentración.- Es el principio que reúne todas las actividades del proceso laboral en las dos audiencias de las que está conformado, contribuyendo de esta manera a la celeridad procesal. Tal como lo manifiesta Couture, al definirlo como

Principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo,

³⁶ Echandía Davis, Hernando (1993): Compendio de Derecho Procesal, Pág.39.

³⁷ Artículo 585 del Código de Trabajo

contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso.³⁸

En el inciso 3 del artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial se establece

(...) Los procesos se sustanciarán con la intervención directa de las juezas y jueces que conozcan de la causa. Se propenderá a reunir la actividad procesal en la menor cantidad posible de actos, para lograr la concentración que contribuya a la celeridad del proceso.³⁹

Publicidad.- Consiste en la presencia del público en las audiencias judiciales. Este principio se fundamenta en nuestra legislación en el artículo 76, numeral 7, literal d) de la Constitución de la República.

Los procedimientos serán públicos salvo las excepciones previstas por la ley. Las partes podrán acceder a todos los documentos y actuaciones del procedimiento.⁴⁰

El artículo 13 del Código Orgánico de la Función Judicial determina

Las actuaciones o diligencias judiciales serán públicas, salvo los casos en que la ley prescriba que sean reservadas. De acuerdo a las circunstancias de cada causa, los miembros de los tribunales colegiados podrán decidir que las deliberaciones para la adopción de resoluciones se lleven a cabo privadamente.

No podrán realizarse grabaciones en video de las actuaciones judiciales(...)⁴¹

El principio de publicidad busca que las personas sean fiscalizadoras de las actuaciones del juez, y que no exista sorpresa para las partes en

³⁸ Couture, Eduardo (1978): Vocabulario Jurídico, Pág.158, Edit. Depalma, Buenos Aires.

³⁹ Artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial

⁴⁰ Artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador

⁴¹ Artículo 13 del Código Orgánico de la Función Judicial

cuanto a la prueba, consiguiendo con este principio que el juez proceda de la una manera más transparente y apegada a derecho.

Celeridad.- En el artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial se dice

La administración de justicia será rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todas las materias, una vez iniciado un proceso, las juezas y jueces están obligados a proseguir el trámite dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario(...)⁴²

En materia laboral, el principio de celeridad se fundamenta en impedir la dilatación innecesaria del proceso, eliminando los trámites engorrosos y no sustanciales, limitando las etapas, plazos y términos en la realización de los actos procesales, intentando comprimir los mismos en dos diligencias.

Dispositivo.- El artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial establece que

Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley.

Sin embargo, en los procesos que versen sobre garantías jurisdiccionales, en caso de constatarse la vulneración de derechos que no fuera expresamente invocada por los afectados, las juezas y jueces podrán pronunciarse sobre tal cuestión en la resolución que expidieren, sin que pueda acusarse al fallo de incongruencia por este motivo (...)⁴³

⁴² Artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial

⁴³ Artículo 19 del Código Orgánico de la Función Judicial

Esto nos quiere decir que las partes deben impulsar el proceso, son quienes deben proponer sus pretensiones o excepciones, para esto, deben presentar las pruebas que consideren necesarias, en vista de que son los litigantes los que establecen los límites, de hasta dónde debe fallar el juez.

Gratuidad.- El Estado ecuatoriano, constitucionalmente, establece como un principio fundamental, el acceso gratuito a la administración de la justicia; sin embargo determina que el régimen de los costos procesales será establecido por la Ley⁴⁴.

Pese a que nuestra Constitución recientemente acoge el principio de gratuidad para todos los procesos, el proceso laboral por su carácter protector a los derechos del trabajador, siempre fue y continúa siendo gratuito.

Inversión de la Carga de la Prueba.-

Para el abogado o el juez, la prueba viene a ser el complemento indispensable de todos sus conocimientos, pues sin ella ni podrá ejercer su profesión ni podrá administrar justicia.⁴⁵

Lo que busca este principio es que por un lado, el actor demuestre la relación laboral o sus derechos conculcados; y por otro lado, el demandado justifique haber cumplido con todas sus obligaciones laborales.

Sin embargo, el Código de Procedimiento Civil en su artículo 113 dice

Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo.

⁴⁴ Artículo 168 de la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en consular popular.

⁴⁵ Devis Echandía, Hernando (1976): Teoría General de la Prueba, Pág. 13, Ed. Victor de Zavalia. Buenos Aires – Argentina.

El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa(...).⁴⁶

Así también, el artículo 114 del mismo marco legal establece

Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley.

Cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario.⁴⁷

Buena Fe o Lealtad Procesal.-

Que las partes no utilicen el proceso o las actuaciones procesales para lograr fines fraudulentos o dolosos, alegar hechos contrarios a la realidad, o emplear medios tendentes a entorpecer la buena marcha del procedimiento.⁴⁸

Es así como lo establece el artículo 26 del Código Orgánico de la Función Judicial

En los procesos judiciales las juezas y jueces exigirán a las partes y a sus abogadas o abogados que observen una conducta de respeto recíproco e intervención ética, teniendo el deber de actuar con buena fe y lealtad. Se sancionará especialmente la prueba deformada, todo modo de abuso del derecho, el empleo de artimañas y procedimientos de mala fe para retardar indebidamente el progreso de la litis.

La parte procesal y su defensora o defensor que indujeren a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley⁴⁹.

⁴⁶ Artículo 113 del Código de Procedimiento Civil

⁴⁷ Artículo 114 del Código de Procedimiento Civil

⁴⁸ Tandazo Román, Carlos. Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral, Pág. 17.

⁴⁹ Artículo 26 del Código Orgánico de la Función Judicial

Conciliación.- Es el principio que da la potestad al juez de intentar conciliar entre las partes, para que las mismas no continúen con la marcha del proceso y lleguen a un acuerdo antes que éste se inicie.

Tuitivo.- Se basa en el artículo 7 del Código de Trabajo y consiste en que el juez debe salvaguardar y proteger al trabajador, y en caso de que exista duda en la aplicación de las leyes, se interpretará en el sentido que más favorezca al trabajador.

Contradicción.-

Este principio en lo sustancial implica la confluencia de contrarios en una unidad procesal, lo que da lugar a las alegaciones mutuas y a las recíprocas fundamentaciones respecto de un hecho, es decir, permite dos visiones diferentes sobre un mismo acontecimiento jurídico para darle o restarle sustento.⁵⁰

1.4.3 Facultades y deberes del Juez de Trabajo.

En el nuevo juicio oral laboral, al juez se le han otorgado varios deberes y facultades discrecionales para que pueda cumplir con su función de una mejor manera, sin temor a que se siga algún tipo de acción en su contra, por ejercer dichas facultades.

El Dr. Andrés Páez dice que los jueces:

(..) Cuentan con poderes amplios y suficientes para lograr que sus mandatos sean acatados, así como para contribuir con las partes para la consecución de las pruebas y también para evitar que los

⁵⁰ Páez Benalcázar, Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 18, Editorial Che, Quito.

litigantes distorsionen los procesos con incidentes intrascendentes o que pretendan dilatarlos deliberadamente.⁵¹

Debemos empezar mencionando lo que establece el Código de Trabajo en el inciso 4 del artículo 585, “las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra”⁵².

Esto nos quiere decir que el juez laboral, tiene la facultad de procurar la conciliación de las partes en cualquier estado del proceso. Del artículo mencionado anteriormente también se puede desprender que el juez laboral dentro de sus facultades tiene que velar porque las diligencias se realicen en total orden, y al mismo tiempo tiene la facultad de suspender las audiencias de considerarlo necesario y pertinente.

El juez laboral debe velar por una debida aplicación de los principios constitucionales, garantizando de esta manera los derechos a los litigantes. También se encuentra facultado para direccionar el proceso, de conformidad a lo que él considere conveniente, negando los pedidos maliciosos, escritos y exposiciones injuriosas y denunciando a los abogados que ejerzan mal su profesión.

En lo que concierne a la prueba, de la misma manera al juez se le ha otorgado mayores poderes como son el de ordenar de oficio la realización de pruebas, de cooperar con los litigantes para la obtención de las mismas, requiriendo de autoridad pública o privada el auxilio que demande para llegar a la verdad de los hechos, disponer la comparecencia por medio de la Policía Nacional, de las partes procesales, testigos y peritos, cuya presencia fuere necesaria para el desarrollo del juicio; el poder para calificar las preguntas y formular las que considere necesarias al confesante y al testigo; y el poder de prorrogar términos y plazos; también en el caso de que el empleador reconozca adeudar al trabajador,

⁵¹ Páez Benalcázar, Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 16, Editorial Che, Quito.

⁵² Artículo 585 del Código de Trabajo

este debe ordenar el pago provisional de dichas remuneraciones adeudadas.

Una facultad muy discrecional es que si encontrara meritos penales en el desarrollo del proceso, este debe remitir inmediatamente el proceso a la Fiscalía General por medio de la sentencia o auto definitivo.

El juez está obligado a administrar la judicatura a su cargo, teniendo este que exigir a los servidores judiciales que cumplan con su trabajo de acuerdo a Constitución y la ley.

El juez de trabajo también tiene obligaciones que cumplir, como son el impartir justicia, aplicando la norma Constitucional, los Tratados Internacionales y la ley, conforme al grado jerárquico de aplicación.

1.4.4 Rol del Abogado

Así también, en el nuevo juicio oral laboral, el nuevo rol que debe cumplir el abogado es fundamental, ya que deja de ser únicamente un redactor de escritos y pasa a convertirse en un verdadero abogado, conocedor de la materia y con gran capacidad para interactuar con su cliente, y poner de manifiesto su conocimiento.

Es así como lo dice el Dr. Andrés Páez

El abogado tendrá que redireccionar su formación profesional porque ya no será un mero redactor de escritos, sino que debe transformarse en un investigador de la jurisprudencia, convertirse en un verdadero jurista, un profesional capacitado para diseñar una estrategia procesal (...).⁵³

El abogado en este tipo de proceso antes de que ocurra la audiencia preliminar, debe prepararse contemplando los posibles escenarios que la

⁵³ Páez Benalcázar, Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 14, Editorial Che, Quito.

parte contraria puede alegar o presentar como prueba para que a la hora de defender a su cliente, su capacidad de respuesta manifieste su gran experticia en la materia.

Ante estas nuevas realidades, las universidades deben redefinir sus ofertas curriculares y volcarse a formar abogados que estén en capacidad de enfrentar estos novedosos desafíos y de probar sus destrezas y capacidades frente a las partes procesales y los juzgadores. Es decir, en adelante, la justicia no va a funcionar con abogados que ponen barbaridades en los escritos y después se ocultan en el anonimato de sus despachos.⁵⁴

1.4.5 La Demanda

Para que se inicie una controversia laboral debe existir una inconformidad, ya sea por parte del trabajador o por parte del empleador. De esta manera, quien se sienta asistido por el derecho, propondrá la demanda ante el juez de trabajo.

El Dr. Carlos Tandazo en su libro *Derecho Procesal de Trabajo y Práctica Laboral* define la demanda judicial como:

Toda petición formulada ante un tribunal de justicia y, en sentido estricto, aquel medio a través del cual una persona expone sus pretensiones a un tribunal iniciando así un proceso de carácter civil en sentido amplio (civil, de familia, mercantil, laboral, contencioso – administrativo, etc.), contituyendo el primer acto que inicia la relación procesal.⁵⁵

⁵⁴ Páez Benalcázar Andrés. “La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata”, pág. 15, Editorial Che, Quito Octubre del 2004.

⁵⁵ Tandazo Román, Carlos. *Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral*, pág. 48

El Código del Procedimiento Civil en su artículo 66 define la demanda como “(...) el acto en que el demandante deduce su acción o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal del fallo”.⁵⁶

El artículo 574 del Código de Trabajo establece que

La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.⁵⁷

La demanda debe ajustarse a lo que estipula para ello el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil:

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.⁵⁸

En los fallos de triple reiteración emitidos por el máximo Tribunal de Justicia dice:

No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir

⁵⁶ Artículo 66 del Código de Procedimiento Civil

⁵⁷ Artículo 574 del Código del Trabajo

⁵⁸ Artículo 67 del Código de Procedimiento Civil

contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.⁵⁹

Esto nos quiere decir que el numeral 2 del artículo 67 del CPC que corresponde a los requisitos de la demanda, no es imprescindible en materia laboral; el trabajador no siempre puede llegar a saber quién es el verdadero representante legal de la empresa donde trabaja. Y no por esto se puede rechazar la demanda, vulnerando los derechos del trabajador.

La demanda es ingresada a la oficina de sorteos, donde ésta es enviada a la judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo. El juez dentro del término de dos días, la calificará, ordenará que se cite a la parte demandada y en la misma providencia, el juez señalará día y hora para que se realice la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas⁶⁰.

En el caso de que la demanda no sea clara o no reúna los requisitos de Ley, el Juez ordenará que se la complete o se la aclare en el término de tres días, mediante providencia que notifica solo al actor.

1.4.6 Citación

De acuerdo al Código de Procedimiento Civil la “Citación es el acto por el cual se hace saber al demandado el contenido de la demanda o del acto preparatorio y las providencias recaídas en esos escritos”.⁶¹

El Código de Trabajo en su artículo 576 establece que el juez una vez que la demanda ha sido recibida en el juzgado, ordenará que se cite al demandado, entregándole una copia de la demanda.⁶²

(...) Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado

⁵⁹ Jaramillo Pérez, Luis. Jurisprudencia de los Conflictos Individuales del Trabajo.

⁶⁰ Artículo 576 del Código de Trabajo

⁶¹ Artículo 73 del Código de Procedimiento Civil

⁶² Artículo 576 del Código de Trabajo

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.⁶³

El demandado una vez citado, tiene la obligación, con el patrocinio de un abogado, de señalar domicilio legal, indicando el casillero judicial para futuras notificaciones referentes al proceso que se sigue en su contra.

En el caso de que el demandado no señale domicilio legal, puede presentarse a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, teniendo la obligación legal de en esta diligencia nombrar a su abogado y señalar domicilio legal.

El juez, para efectos de la citación, debe verificar que la demanda presentada por el actor en lo concerniente a la citación, esté de acuerdo a lo establecido en los artículos 73 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, para que este acto procesal cumpla con todas las exigencias de la ley dependiendo de a quien se cite o en qué forma debe citarse.

1.4.7 Audiencia preliminar de Conciliación, Contestación a la Demanda y Formulación de Pruebas

Primera Fase.- Verificación de la Citación

El juez de trabajo habiendo verificando que se haya cumplido con la citación, de acuerdo a lo establecido en el Código Adjetivo Civil, debe desarrollar la audiencia preliminar de conciliación en el término de veinte días contados a partir de la fecha de calificación de la demanda.⁶⁴

⁶³ Artículo 576 del Código de Trabajo

⁶⁴ Cueva Carrión, Luis (2009):. El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

En aquellos casos en que la citación deba realizarse mediante publicaciones por la prensa, de acuerdo a lo descrito en el artículo 82 del CPC, el término para la convocatoria a la audiencia preliminar de conciliación debe contarse desde la última fecha de publicación.⁶⁵

Segunda Fase.- Conciliatoria

Para entender de mejor manera el significado de la audiencia preliminar de conciliación, es importante conocer algunas definiciones respecto de la misma, así: la enciclopedia OMEBA dice que

(...) la audiencia es un medio de comunicación entre las partes y el Juez, ya que, institucionalmente, es la ocasión procesal para aportar pruebas e invocar razones ante el Juez competente.⁶⁶

Puede entonces definirse la conciliación como el acto que realiza el juez durante la audiencia para hacer que las partes lleguen a un acuerdo.

La misma enciclopedia jurídica OMEBA señala que la conciliación:

Puede ser intentada por espontanea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia para que antes de que accionen busquen la coincidencia.⁶⁷

Pese a que el artículo 128 del Código Orgánico de la Función Judicial prohíbe al juez o jueza “Manifestar su opinión anticipada en causa que estuvieren juzgando o debieren juzgar(...)”⁶⁸

⁶⁵ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

⁶⁶ “Audiencia”. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Ed. Bibliográfica Argentina Lavalle. Buenos Aires – Argentina.

⁶⁷ “Conciliación”. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Ed. Bibliográfica Argentina Lavalle. Buenos Aires – Argentina.

⁶⁸ Artículo 128 del Código Orgánico de la Función Judicial

El Código de Trabajo en su artículo 576 otorga la facultad al juez de persuadir a las partes para que lleguen a un acuerdo. “(...) el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoría”.

Esta facultad conciliadora otorgada al juez, de ninguna manera, significa “anticipación de criterio”, que conlleve a prevaricato y menos que sea causal para que las partes inicien procesos en su contra.

En la fase conciliatoria de la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, lo primero que se pretende es que el juez de trabajo persuada a las partes en busca de un arreglo voluntario y cordial, que acabe con el conflicto, situación que ciertamente conviene a todos los involucrados. De no conseguirlo, se dará inicio al proceso con la contestación a la demanda.

Tercera Fase.- Contestación a la Demanda

A la audiencia preliminar de conciliación, las partes concurrirán con su abogado defensor. Así como también, puede concurrir únicamente el abogado patrocinador ofreciendo poder de procuración judicial, con el cual legaliza la comparecencia. En el proceso oral laboral, el poder debe contener cláusula especial para **transigir**, en vista de que ésta lo faculta para tomar cualquier decisión en lugar del compareciente. De no constar esta cláusula, el juez no permite al patrocinador intervenir en la defensa sin presencia de su mandante.

El artículo 576 del Código del Trabajo indica que en la Audiencia preliminar,

(...)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.⁶⁹

El fin último de este proceso es la oralidad, para que se promueva el debate entre las partes y el juez, quien mediante el principio de inmediación, tendrá mayor conocimiento de la realidad del proceso, sin embargo, de conformidad con esta disposición, el demandado está obligado a presentar la contestación en forma escrita, contradiciendo entonces la total oralidad del proceso.

La contestación a la demanda de acuerdo a lo establecido en el artículo 102 del Código de Procedimiento Civil, debe contener:

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(...)⁷⁰

En el caso de que el empleador sea el demandado y en su contestación a la demanda acepte la deuda por la que se inicia el litigio, el juez procederá a dar por terminado el proceso, mandando a pagar la deuda en el límite de

⁶⁹ Artículo 576 del Código de Trabajo

⁷⁰ Artículo 102 del Código de Procedimiento Civil

tiempo de 10 días.⁷¹

Durante la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el demandado puede reconvenir al accionante, tal como lo indica el artículo 578 del Código del Trabajo:

En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de **reconvención conexas** 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.⁷² (las negrillas y el subrayado son mias)

En conclusión, la reconvención es una contra demanda, que se origina de la demanda laboral que se encuentra en discusión. Además, únicamente puede ser planteada en la audiencia preliminar de conciliación al contestar la demanda. La contraparte puede contestar esta reconvención en la misma audiencia preliminar, de no hacerlo, se entenderá la negativa pura y simple de todos los fundamentos de hecho y de derecho de dicha reconvención. El proceso de la reconvención se tramitará y resolverá dentro del proceso principal.

La audiencia preliminar puede diferirse por una sola vez, siempre y cuando exista un acuerdo entre las partes. Este diferimiento no podrá exceder el término máximo de cinco días.⁷³

En el caso de que el demandado no concurra a la audiencia preliminar personalmente ni por medio de su mandante o no conteste a la demanda, se entenderá como la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho

⁷¹ Artículo 579 del Código de Trabajo

⁷² Artículo 578 del Código de Trabajo

⁷³ Artículo 580 del Código de Trabajo

y de derecho de la demanda y la rebeldía; por esto, no puede presentar ni practicar ningún tipo de prueba a su favor.

Si el accionante no concurre a la audiencia preliminar, el demandado solicitará el archivo de la causa, teniendo el Juez la facultad de ordenar el mismo y finalizar el juicio, pues se considera que ha desistido de sus pretensiones, debiendo archivar el proceso.⁷⁴

Cuarta Fase: Formulación de Pruebas

Se entiende por pruebas judiciales

(...) el conjunto de reglas que regulan la admisión, producción, asunción y valoración de los diversos medios que pueden emplearse para llevar al juez la convicción sobre los hechos que interesan al proceso.⁷⁵

En la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, las partes exponen las pruebas documentales que poseen, anuncian las pruebas que no poseen y que se presentarán en la audiencia definitiva, solicitan la práctica de las pruebas documentales y testimoniales y, piden al juez la cooperación para obtener las pruebas necesarias para esclarecer la verdad de los hechos.

El juez califica y evacúa las pruebas de acuerdo a su pertinencia dentro del proceso.

Una vez evacuadas todas las pruebas, el juez señala día y hora para la audiencia definitiva. Audiencia que no podrá ser realizada en un término mayor a veinte días, contados a partir de la realización de la audiencia preliminar.

⁷⁴ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisdicción, Pág. 188, Segunda Edición.

⁷⁵ Devis Echandía, Hernando (1976): Teoría General de la Prueba Judicial, Pág. 15, Cuarta Ed., Buenos Aires- Argentina.

Terminada la audiencia preliminar, las partes firmarán las actas sumarias de la misma, conjuntamente con el secretario, quedando de esta forma notificados sobre la fecha de la práctica de las pruebas y la fecha para la realización de la audiencia definitiva.

Quinta Fase: Práctica de Pruebas

La práctica de todas las pruebas solicitadas no puede darse en un término mayor de veinte días; es así como lo establece el Código de Trabajo en su artículo 577.⁷⁶

Las pruebas que se deben practicar entre la audiencia preliminar y la audiencia definitiva son: La prueba instrumental, el reconocimiento de firma y rúbrica, la exhibición de documentos, peritajes y, todas las que las partes consideren pertinentes, y que el juez haya ordenado, tomando en cuenta que para la práctica de estas pruebas existirá un solo señalamiento.

Existen pruebas que deben realizarse bajo prevenciones de ley (testimoniales); esto quiere decir que si el juez considera necesario, pedirá colaboración de la fuerza pública para practicar la prueba. En estos procesos no se admite la práctica de diligencias fuera de juzgados.

La **prueba documental** constituye documentos públicos y documentos privados.

El artículo 164 del Código de Procedimiento Civil establece que **documento público**

(...) es el autorizado con las solemnidades legales por el competente empleado. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública.

⁷⁶ Artículo 577 del Código de Trabajo

Se consideran también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente.⁷⁷

En el mismo órgano legal, el artículo 191 define los **instrumentos privados** como “el escrito hecho por personas particulares, sin intervención de notario ni de otra persona legalmente autorizada, o por personas públicas en actos que no son de su oficio”.⁷⁸

El **peritaje** se realiza cuando la prueba “demanda conocimiento sobre alguna ciencia, arte u oficio”.⁷⁹

La **inspección judicial** “es el examen o reconocimiento que el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida para juzgar de su estado y circunstancia”⁸⁰. La inspección judicial es la única prueba que no se realiza en el proceso oral laboral por el tiempo que perdería el juzgador en dicha diligencia.

1.4.8 Audiencia definitiva

El Dr. Luis Cueva Carrión expone que la audiencia definitiva “(...) es el acto a través del cual la autoridad judicial, en función del juzgamiento, oye a las partes y evalúa las pruebas”.⁸¹ Por tanto, su importancia es incuestionable y exige la presencia **ineludible** de las partes en dicha diligencia, con sus abogados, quienes manejarán la técnica jurídico procesal.

El artículo 581 del Código del Trabajo señala que

⁷⁷ Artículo 164 del Código de Procedimiento Civil

⁷⁸ Artículo 191 del Código de Procedimiento Civil

⁷⁹ Artículo 250 del Código de Procedimiento Civil

⁸⁰ Artículo 242 del Código de Procedimiento Civil

⁸¹ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

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(...)⁸²

Al igual que en la audiencia preliminar, en la audiencia definitiva se pone de manifiesto el principio de intermediación, en vista de que el juez es quién la debe presidir. En esta audiencia se realiza la práctica de las pruebas anunciadas y aceptadas por el juez en la audiencia preliminar, sobre todo la prueba testimonial que constituye la declaración de testigos, la confesión judicial y el juramento deferido.

La oralidad es fundamental en esta etapa del proceso, debido a que los declarantes deben enunciar sus razones ante el juez, quien al observar cada una de las expresiones y actuaciones realizadas durante la explicación, podrá descifrar de mejor manera la verdad de los hechos y así podrá tomar una decisión más justa en derecho.

Primera Fase.- Declaración de Testigos

La presencia de los testigos es fundamental en la audiencia definitiva, ya que ellos darán testimonio de los hechos. El abogado de la parte que haya solicitado la declaración del testigo, realizará el interrogatorio sujetándose a las normas generales del Código Adjetivo Civil y a las normas específicas del Código de Trabajo.⁸³

Una vez que el testigo concluye con la declaración, la contraparte puede hacer sus repreguntas, considerando que tiene el mismo límite de preguntas que el de las preguntas principales⁸⁴, en el caso de que el juez considere necesario realizar alguna pregunta, o necesite que se le aclare alguna de las respuestas, éste puede solicitar con el fin de buscar la verdad.

⁸² Artículo 581 del Código de Trabajo

⁸³ Cueva Carrión, Luis (2009). El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

⁸⁴ Artículo 602 del Código de Trabajo

El artículo 581 del Código del Trabajo indica que “(...) Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho(...)”.⁸⁵

En el artículo 208 del Código de Procediminto Civil establece que:

Para ser testigo idóneo se necesita edad, probidad, conocimiento e imparcialidad. Esto no obstante, en conformidad con lo que dispone el artículo anterior, el juez puede fundar su fallo en la declaración del testigo que no reúna todas las condiciones aquí enumeradas, cuando tenga el convencimiento de que el testigo ha declarado la verdad.⁸⁶

Segunda Fase.- Confesión Judicial

La **confesión judicial**, de acuerdo al artículo 122 del Código de procedimiento Civil

(...) es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.

La parte que solicite confesión presentará el correspondiente pliego de posiciones, al que contestará el confesante.⁸⁷

Para la confesion judicial el confesante es notificado bajo prevenciones de ley, en vista de que existe un solo señalamiento para la práctica de estas diligencias, a excepción del caso fortuito o fuerza mayor, debidamente calificado por el juez.

En caso de que se haya solicitado la confesión judicial y el confesante no asista a rendir su confesión, la parte que solicitó dicha diligencia exigirá al

⁸⁵ Artículo 581 del Código de Trabajo

⁸⁶ Artículo 208 del Código de Procedimiento Civil

⁸⁷ Artículo 122 del Código de Procedimiento Civil

juez que se lo declare confeso; en este caso, el juez calificará las preguntas y se tendrán como afirmativas las respuestas, con la declaratoria de confeso.

En el artículo 143 del Código de Procedimiento Civil se establece que “La confesión legítimamente hecha sobre la verdad de la demanda, termina el juicio civil.”⁸⁸ Esto en materia laboral nos quiere decir, que si el demandado confiesa la relación laboral y acepta los fundamentos de hecho de la demanda, el juez en ese mismo acto debe sentenciar a favor del actor.

Tercera Fase.- Juramento Deferido

El juramente deferido es propio del proceso laboral, diligencia en la que el juez pregunta al trabajador sobre el tiempo de servicio y la remuneración percibida. Este juramento es considerado a favor del trabajador en el momento de emitir sentencia, de no existir prueba en contrario.

En fallo de triple reiteración de la Corte Suprema de Justicia establece, cuando hay diferencia entre lo aseverado en la demanda y el juramento deferido, que:

En todos los casos de contradicción entre demanda y juramento deferido, esta sala, como es obvio, pasa por lo expuesto en la primera, teniendo en cuenta que se cita al demandado con el escrito inicial, en que el trabajador consigna todas sus pretensiones, a base de las cuales el reo debe excepcionarse.⁸⁹

⁸⁸ Artículo 143 del Código de Procedimiento Civil

⁸⁹ Espinosa, Galo. Fallo de Triple reiteración, Juramento Deferido del Trabajador. Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, pág. 369, Tomo VIII.

Cuarta Fase.- Entrega de Documentos

En la audiencia definitiva se debe presentar antes del alegato, toda la prueba documental que se haya conseguido.

Es así como lo establece el artículo 581 del Código de Trabajo

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.⁹⁰

Sin embargo, se estima necesario invocar la parte final del artículo 577 del Código de Trabajo, que obliga a los litigantes a anunciar la prueba, lo que se considera justo para que la otra parte pueda argumentar su defensa con base a dicha prueba.

En el momento en que se da lugar al alegato, las partes no pueden agregar ningún otro documento al proceso, sin importar que éste sea significativo para la resolución del conflicto.

Quinta Fase.- Alegatos

En el Diccionario Jurídico de Cabanellas se define que "(...)el alegato debe constituir una exposición completa de los fundamentos de hecho y de derecho favorable a la parte patrocinada(...)." ⁹¹

En la Enciclopedia Jurídica OMEBA se define el alegato como:

(...) el acto, generalmente realizado por escrito, mediante el cual el abogado de una parte, expone las razones de hecho y de derecho,

⁹⁰ Artículo 581 del Código de Trabajo

⁹¹ Cabanellas, Guillermo: Alegato. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 21ª.Ed. Buenos Aires - Argentina

en defensa de los intereses jurídicos de su patrocinado (...) el acto mediante el cual, en forma escrita u oral, se exponen en forma metódica y razonada los fundamentos de hecho y de derecho, sobre el mérito de la prueba aportada (...).⁹²

Según el Dr. Andrés Páez con los alegatos se busca:

1. Destacar los hechos mas sobresalientes del proceso;
2. Relievar los argumentos en que se apoya la demanda o la defensa;
3. Precisar la consonancia entre las normas legales y los argumentos presentados durante el juicio;
4. Enfatizar en el valor probatorio de las actuaciones procesales;
5. Descartar la fuerza probatoria de la prueba actuada por la parte contraria y redargüir de ella; y,
6. Sintetizar y concatenar todo lo anterior, en el marco de la estrategia procesal definida, para darle sustento a la acción, a la pretensión o a la defensa.⁹³

Finalmente, los abogados culminarán la audiencia definitiva con los alegatos, mismos que pueden ser verbal o escrito. De ser escrito, se agregara al proceso, sin perjuicio de que realice una exposicion; en caso de que solamente sea verbal, no se lo transcribira y únicamente es grabado en cinta magnetofónica para su archivo, como lo señala el artículo 582 del Código de Trabajo.⁹⁴

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.⁹⁵

⁹² “Alegato”. Enciclopedia Jurídica OMEBA, Ed. Bibliográfica Argentina lavalle. Buenos Aires – Argentina.

⁹³ Páez Benalcázar, Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 37, Editorial Che.

⁹⁴ Artículo 582 del Código de Trabajo

⁹⁵ Artículo 582 del Código de Trabajo

1.4.9 Sentencia

Cumplida la audiencia definitiva, dentro del término de diez días, el juez deberá resolver sobre las pretensiones del actor en su demanda, analizando todas las excepciones dilatorias y perentorias, basándose en las pruebas practicadas por las partes dentro del proceso.

En caso de que el juez no sentencie dentro de este término, será sancionado por el Superior o por el Consejo Nacional de la Judicatura con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual por cada día de retraso.⁹⁶ En la actualidad, no se ha multado a los jueces, probablemente porque se considera que los trámites se han retrasado por causas no imputables a ellos, como sería la excesiva cantidad de demandas y, el número insuficiente de jueces.

Nuestra legislación define a la sentencia en el Art. 269 del Código Adjetivo Civil como “(...) la decisión del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio”.⁹⁷

Para Becerra Bautista la sentencia es “(...) la resolución del órgano jurisdiccional que dirime, con fuerza vinculativa, una controversia entre partes”⁹⁸.

Según el Dr. Carlos Tandazo la sentencia:

(...) es aquella resolución que emana de los jueces y mediante la cual se decide la causa o punto sometido a su conocimiento o se resuelven las pretensiones de las partes.⁹⁹

⁹⁶ Artículo 583 del Código de Trabajo

⁹⁷ Artículo 269 del Código de Procedimiento Civil.

⁹⁸ Arreola, Luis: La Sentencia Judicial En: La Sentencia Judicial como Fuente de las Obligaciones. <http://www.enj.org>

⁹⁹Tandazo Román, Carlos: Derecho Procesal del Trabajo y Práctica laboral.

La sentencia se debe basar en el principio de congruencia, es decir que el juez no debe fallar ni más, ni menos de lo que las partes han sometido a su decisión.

Es así como lo establece el artículo 140 del Código Orgánico de la Función Judicial

La jueza o el juez debe aplicar el derecho que corresponda al proceso, aunque no haya sido invocado por las partes o lo haya sido erróneamente.

Sin embargo, no podrá ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes.

Esta última disposición no será aplicable cuando en esta forma se puedan vulnerar derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos.¹⁰⁰

Para la plena validez de una sentencia, esta debe cumplir con requisitos de fondo y forma, que son: parte expositiva, parte considerativa y parte resolutive.

Parte Expositiva.- La sentencia inicia describiendo la narración de los hechos suscitados en el proceso desde la demanda con sus pretensiones, hasta la terminación de los momentos procesales con los alegatos antes de la sentencia.

Parte Considerativa.- El juez realiza una narrativa de lo que ha analizado durante el proceso, esto incluye un estudio basado en derecho y en las normas que rigen este tipo de proceso, la calificación a la demanda, lo sucedido en la audiencia preliminar de conciliación, la evacuación y práctica de las pruebas y lo ocurrido en la audiencia definitiva.

¹⁰⁰ Artículo 140 del Código Orgánico de la Función Judicial

Parte Resolutiva.- El juez con su facultad jurisdiccional toma su decisión y resuelve el proceso en base a derecho, decisión que las partes pueden impugnar mediante recurso de aclaración, ampliación o a su vez someter la sentencia a una apelación ante el Superior, Corte Provincial de Justicia.

1.4.10 Recurso de Aclaración y Ampliación

“El juez que dictó sentencia, no puede revocarla ni alterar su sentido en ningún caso; pero podrá aclararla o ampliarla, si alguna de las partes lo solicitare dentro de tres días”.¹⁰¹

La aclaración es un recurso que se propone sobre un auto, decreto o sentencia ante el mismo juez que lo dictó, cuando una de las partes siente que la sentencia es oscura, confusa o poco entendible. Razón por la que se solicita al juez una mejor explicación, conforme lo señala el artículo 282 del Código de Procedimiento Civil.¹⁰²

La ampliación es un recurso horizontal en el que se solicita al mismo juez que dictó el auto, decreto o sentencia, complemente su resolución sobre los puntos controvertidos que no se hubieran resuelto, conforme lo determina el artículo 282 del Código de Procedimiento Civil.¹⁰³

Cuando una de las partes interponga uno de estos recursos, el juez tiene la obligación de correr traslado a la contraparte, para que ésta se pronuncie en un término de dos días. Una vez que la contraparte se ha pronunciado, el juez debe resolver sobre este recurso en un término de tres días, caso contrario será sancionado con el equivalente a la misma multa por el retraso de la sentencia.

¹⁰¹ Artículo 281 del Código de Procedimiento Civil

¹⁰² Artículo 282 del Código de Procedimiento Civil

¹⁰³ Artículo 282 del Código de Procedimiento Civil

1.4.11 Recurso de Apelación y Casación

1.4.11.1 Apelación

El artículo 609 del Código de Trabajo establece que

Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del Distrito (ahora 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.¹⁰⁴

En el artículo 323 del Código Adjetivo Civil se define que la

Apelación es la reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior, para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior.¹⁰⁵

La apelación es un recurso que se plantea ante el superior del juez que emitió el auto, decreto o sentencia. En este caso, sería una de las salas especializadas de lo laboral, niñez, adolescencia, y asuntos residuales de la Corte Provincial de Justicia, misma que deberá resolver la apelación en el término máximo de veinte días.

En el proceso oral laboral, el recurso de apelación solo lo pueden plantear las partes intervinientes y únicamente se puede solicitar dicho recurso de la sentencia o de la providencia que niegue el trámite oral.

¹⁰⁴ Artículo 609 del Código de Trabajo

¹⁰⁵ Artículo 323 del Código de Procedimiento Civil

En la apelación, las partes no tienen derecho a solicitar la práctica de pruebas, únicamente pueden requerir ser recibidos en diligencia de “Audiencia de Estrados”, a fin de que en forma oral pueda expresarse los motivos de su apelación. De considerarlo, los jueces de la sala que conocen la causa, de oficio pueden ordenar la práctica de alguna diligencia dentro del término improrrogable de seis días, contados desde cuando se las disponga.

Al recurso de apelación se puede adherir la contraparte en el término de tres días de notificado con la providencia que la conceda. “El demandado se puede adherir, sea cual fuere la cuantía del juicio, pero, bajo la condición, de que el accionante hubiere interpuesto el mencionado recurso”.¹⁰⁶

Es importante mencionar que en el momento que se plantea este recurso, se suspende automáticamente la ejecución del fallo del juez a-quo.

1.4.11.2 Casación

“De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia”¹⁰⁷, de conformidad con lo prescrito en la Ley de Casación.

La Casación es un recurso que busca el pronunciamiento de la Corte Nacional de Justicia, cuando el fallo ponga fin al proceso y se incurra en alguno de los vicios establecidos en la Ley de Casación.

Esta Ley publicada en el Registro Oficial No. 299 del 24 de marzo del 2004, en el artículo 3 establece las siguientes causales:

¹⁰⁶ Cueva Carrión, Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Pág. 197, Segunda Edición.

¹⁰⁷ Artículo 613 del Código de Trabajo

Primera Causal.- Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva.

Segunda Causal.- Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocando indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente.

Causal Tercera.- Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto.

Causal Cuarta.- Resolución, en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia de litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la litis.

Causal Quinta.- Cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la Ley o en su parte dispositiva se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles.¹⁰⁸

La casación solo puede ser interpuesta por la parte que considere se han vulnerado sus derechos con el fallo emitido por la sala especializada de la Corte Provincial de Justicia, dejando claro que solo puede recurrir a este recurso la parte que haya apelado o se haya adherido a la apelación. No se admitirá la adhesión al recurso de casación¹⁰⁹.

La sala especializada de la Corte Nacional de Justicia que avoque conocimiento de la causa y una vez que acepte el recurso; tiene un plazo

¹⁰⁸ Artículo 3 de la Ley de Casación

¹⁰⁹ Artículo 4 de la Ley de Casación.

de noventa días más un día por cada cien fojas del proceso, para resolver los puntos controvertidos que dieron paso a este recurso, pudiendo negar el recurso si así lo estima por falta de fundamentación.

El artículo 5 de la Ley de Casación establece que este recurso debe interponerse dentro del término de cinco días posteriores a la notificación del auto o sentencia; pero en el caso de que los intervinientes sean organismos o instituciones del Estado, estos tendrán el término de quince días.¹¹⁰

A diferencia del recurso de apelación, este recurso se plantea en fallo ya ejecutoriado, en vista de que el fallo queda ejecutoriado por el ministerio de la ley en el término de tres días. Por esto, es que se establece una caución para que no se ejecute el fallo mientras la casación es tramitada. A excepción de los casos en los que intervienen instituciones públicas, en las cuales si se suspende la ejecución del fallo sin necesidad de caución.

¹¹⁰ Artículo 5 de la Ley de Casación.

CAPÍTULO II

2. EVALUACIÓN DEL JUICIO ORAL LABORAL EN PROCESOS TRAMITADOS EN QUITO

2.1 Orígenes del Colapso del Sistema

En el Ecuador se implementó el proceso oral laboral, sin una adecuada preparación o estructuración, ya que si bien es cierto que jurídicamente se intentó abarcar todos los aspectos procesales, en la práctica no obtuvieron los resultados esperados, provocando que la reforma se torne ineficiente, lenta e injusta, impidiendo que se cumpla el principio constitucional y legal de otorgar “oportuna y eficaz protección a los derechos del trabajador”.

El colapso de este proceso al transcurrir el tiempo se produce entre otras cosas por la falta de recursos necesarios para cumplir con el objetivo del proceso. Pues, bien dice el Dr. Andrés Páez que “Si no se pone a disposición de la Función Judicial recursos suficientes innegablemente se entorpecerá cualquier reforma, incluyendo la oral, por necesaria que sea”.¹¹¹

Se considera que por esta razón es que, desde mucho antes que se implementara este proceso hasta su propia ejecución, no se realizó un análisis de cuantos juzgados se necesitarían para la evacuación de todas las causas cumpliendo con los términos establecidos en la ley, no se adecuó las salas de audiencias, no se dotó de los implementos tecnológicos necesarios, no se hizo una proyección de los trámites que se iban a tener que resolver para la dotación de personal suficiente, no se capacitó a todos los intervinientes en este tipo de proceso; en definitiva, no se contemplaron ni integraron elementos inherentes del proceso.

¹¹¹ Páez Benalcázar Andrés (2004): La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, Pág. 8, Editorial Che, Quito.

El proceso oral laboral es un único sistema conformado por jueces, abogados, amanuenses, secretarios, infraestructura física adecuada, implementos tecnológicos, etc. Para que este sistema beneficie a todos, tiene que funcionar cada uno de sus elementos y complementarse, de lo contrario el sistema falla.

Históricamente, desde que se publicó en el Registro Oficial No.146 el 13 de agosto del 2003, cuando se promulgó la Ley No. 2003-13 que creó el juicio oral laboral, no se estructuró un proceso típico oral sino que se protegió al juez concediéndole algunos poderes propios del juicio oral, introduciendo el sistema de doble audiencia en el juicio verbal sumario, con lo que resultó un juicio oral laboral igual al juicio verbal sumario con reformas y tendencias hacia el sistema oral.¹¹²

El juicio oral laboral en sus inicios no tuvo mayores inconvenientes, debido a que durante el proceso de transición, el número de demandas ingresadas estaba dentro del promedio de demandas que se podía despachar en los términos legales. Sin embargo, desde el momento de su implementación, pese a que no hubo una concurrencia importante, los jueces no pudieron despachar la totalidad de trámites. Se considera que este suceso ocurrió porque ninguno de los elementos del sistema estuvo lo suficientemente preparados para este cambio.

Análisis Estadístico

De datos obtenidos por el departamento de estadística del Consejo de la Judicatura (tabla No. 2.1), se observa en los procesos laborales tramitados en juicio verbal sumario, los juzgados resolvían muchas más causas de las que ingresaban, pero tenían un rezago de causas muy significativo. **(Anexo 1).**

¹¹² Cueva Carrión Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

Tabla No. 2.1. Estadística de Juicios de trabajo, años 2002 y 2003¹¹³

Juicios de trabajo	2002	2003	Promedio
ingresado	2707	2179	2443
resuelto	2693	4331	3512
tramite	14432	9762	12097

En cambio, la falta de preparación de los jueces y funcionarios judiciales en el 2004, nos demuestra que los jueces resolvieron un porcentaje mayor a la mitad de los trámites ingresados (tabla No.2.2)¹¹⁴, esto nos da como consecuencia la gran acumulación de procesos que existe en la actualidad.

Tabla No.2.2. Estadística de Juicios de trabajo año 2004

Juicios de trabajo	2004
Ingresado	1547
Resuelto	808
Tramite	739

Otra de las causas de la gran acumulación de procesos que se puede observar en la Tabla No.2.3¹¹⁵ es que, la implementación del nuevo proceso oral a partir de su segundo año incrementó el ingreso de demandas en referencia al trámite anterior, ya que por el mismo hecho de ser oral, público y presididas todas las diligencias por el juez, generó expectativa y mucha más confianza entre abogados y personas

¹¹³ Consejo Nacional de la Judicatura. “Resumen Nacional de Causas en las Salas de la Corte Superior, Tribunales Penales y Juzgados”. 25 Ago. 2009. [http: www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec](http://www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec)

¹¹⁴ Consejo Nacional de la Judicatura. “Resumen Nacional de Causas en las Salas de la Corte Superior, Tribunales Penales y Juzgados”25 Ago. 2009. [http: www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec](http://www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec)

¹¹⁵ Consejo Nacional de la Judicatura. “Resumen Nacional del Movimiento de Causas en Salas de la Corte Superior, Tribunales Penales y Juzgados. [http: www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec](http://www.consejonacionaldelajudicatura.gov.ec)

reclamantes de sus derechos, dando como consecuencia la gran concurrencia de estos actores a los juzgados laborales en busca de justicia.

Expectativa, que resultó falsa, respecto de la rapidez procesal y oportuna atención de justicia, frente a la tortuosa concepción del juicio verbal sumario laboral.

Tabla No. 2.3. Estadística de Juicios desde el inicio del proceso oral laboral

Juicios de trabajo	2004	2005	2006	2007	2008	Promedio
ingresado	1547	3214	4443	5376	4262	3768
resuelto	808	2819	3996	3802	2422	2769
tramite	739	1134	1581	3155	4995	

Como se puede apreciar de la Tabla No. 2.3, desde el inicio de este proceso hasta diciembre del 2008, en los juzgados de Quito existe una acumulación de procesos en trámite, sin resolver, que en total suman 4995.

Después de haber hecho este análisis, bien puede concluirse que en el momento mismo de la implementación del juicio oral laboral, los jueces y funcionarios judiciales no estaban completamente capacitados y los juzgados no estaban totalmente preparados para afrontar este nuevo desafío, lo que en el transcurso de 4 años llevó al colapso del proceso oral laboral, que exige una reforma profunda, en lo estructural y en lo normativo, que evite que este desaparezca por inoperante.

2.2 Análisis de la Situación Actual

El proceso oral en materia laboral se encuentra debidamente fundamentado en nuestra legislación, es así como lo describe nuestra Constitución en su artículo 168, numeral 6 y, el Código de la Materia en su artículo 575.

Pese a que, con la publicación en el Registro Oficial número 146 de 13 de julio de 2003, se establece y regula el procedimiento oral, determinando tiempos más cortos para las diligencias a fin de brindar una mejor justicia al trabajador; la verdad es que en la actualidad, en Quito, el fin último de este proceso no se ha concretado, en vista de que pese a los esfuerzos del juzgador, los tiempos no se respetan por el escaso espacio que este dispone, que no le permite observar términos y plazos.

Para empezar a analizar la situación actual de este proceso, enfocado a Quito, tenemos que comparar el marco legal del proceso con lo que sucede en la práctica.

La realidad de la demanda.-

En los Juzgados laborales de Quito, no obstante a que el artículo 574 del Código de Trabajo estipula que la demanda podrá ser verbal o escrita, en la práctica, esto no se cumple, debido a que todas las demandas laborales deben ingresar a la oficina de sorteos por escrito, con cinco copias (o más cuando se trata de varios demandados) y patrocinado por un abogado. Una de las copias debe ser entregada al demandado en el momento que se le cita.

En Quito, ninguna judicatura ha aceptado una demanda oral, ya sea porque el juez y secretario carecen de tiempo, o por la desconfianza de los abogados, que temen una demanda insuficiente.

Una vez ingresada la demanda a la judicatura a la cual fue asignada, debería ser calificada por el juez en un término de dos días, mandato legal que no se cumple.

Calificada la demanda, el juez mediante providencia dispone que se cite al demandado. Citación que se realiza a través de la Oficina de Citaciones, único acto del proceso oral laboral que cumple con el término establecido por la ley.

La realidad de la Audiencia preliminar.-

El Código de Trabajo en el artículo 576, establece que la audiencia preliminar se deberá realizar en el término máximo de veinte días contados desde la fecha que fue calificada la demanda. Mandato legal que, en la ciudad de Quito nunca se observa.

En la audiencia preliminar, en cuanto a la contestación a la demanda, existe una incongruencia con el tipo de trámite (proceso oral), ya que, el Código de Trabajo en el artículo 576 determina que la contestación **debe ser escrita**, sin perjuicio de realizarlo oralmente, obligando de esta manera a llevar un proceso oral de forma escrita, contradicción que atenta el objetivo primario del legislador de acelerar el proceso.

Dentro de la misma audiencia, el juez procede con la evacuación de pruebas, mismas que no son debidamente calificadas sobre su pertinencia y legalidad. El juez provee toda la prueba solicitada por las partes, y la califica al momento de dictar sentencia, como en el juicio verbal sumario, situación que obviamente perjudica con la celeridad del proceso.

La realidad de la práctica de la prueba.-

El Código de Trabajo establece que la evacuación debe hacerse dentro de los veinte días de ejecutada la audiencia preliminar y antes de realizar la audiencia definitiva, término que en la realidad procesal no se formaliza.

Así también, pese a que el principio de inmediación y la ley establecen que el juez es quien debe presidir todo acto del proceso directamente, incluyendo la práctica de las pruebas, en la realidad esto no sucede, debido a que la práctica de la prueba no se realiza en presencia del juez, sino del secretario del juzgado, y muchas veces, la presencia del auxiliar encargado del proceso.

La realidad de la Audiencia definitiva.-

La ley establece que debe efectuarse en un término no mayor a veinte días de realizada la audiencia preliminar, plazo legal que tampoco se cumple.

En esta audiencia se procede con la diligencia de declaración de los testigos, el artículo 602 del Código de Trabajo establece que el número de repreguntas no puede exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal.¹¹⁶ En este momento procesal resalta un acto curioso y contradictorio por parte de los jueces, es decir no hay unidad de criterio, pues cuando existen varios codemandados, algunos jueces admiten el mismo número de repreguntas que las principales, por cada codemandado; mientras que otros dividen el total de preguntas principales, para el número de codemandados.

La realidad de la sentencia.-

Para dictar sentencia, tampoco se cumple con el término de diez días después de realizada la audiencia definitiva, tal como manda la ley. En varios procesos, incluidos en aquellos que hay similitudes de accionantes, demandados y hechos, los fallos se emiten luego de años, y nuevamente se puede evidenciar que en las sentencias tampoco existe unidad de criterio entre los jueces, porque de los procesos analizados, existen algunos con similitud de hechos, diferente actor, pero con igualdad de demandados, e igualdad de pretensiones, y los jueces fallan totalmente diferente.

¹¹⁶ Artículo 102 del Código de Trabajo

La realidad de la Apelación y Casación.-

Al igual que en cada una de las etapas del proceso, en la Corte Provincial y Nacional de Justicia no se despachan los procesos en los términos establecidos por la ley, el despacho demora varios meses y hasta años, pese a las sanciones que por ello, contempla el Código de Trabajo.

Otras realidades del proceso oral laboral.-

En las audiencias tanto preliminar como definitiva, cuando una de las partes ya ha sido declarado en rebeldía por no estar oportunamente presente en la diligencia, algunos jueces no permiten que intervenga en esta etapa del proceso, siendo esto lo correcto; mientras que otros, en contra del mandato de la ley, si lo permiten, y admiten incluso que se presenten las pruebas, y de ser el caso en la audiencia definitiva, permiten que practiquen las mismas.

Los jueces defienden esta posición con sustento en las facultades que se les ha otorgado en este tipo de procesos, para que puedan cumplir con su trabajo e impartan una verdadera justicia. Urge la unificación de criterios.

Otro problema detectado es que al finalizar las audiencias, sea la preliminar o la definitiva, existen ocasiones en las que las fechas de las actas sumarias no coinciden con las grabaciones magnetofónicas, retrasando el avance del proceso, por los incidentes que realizan los abogados por este hecho, y perjudicando de esta manera a las partes intervinientes. Lo correcto sería que no se suscite incidentes, y que simplemente el juez de oficio corrija el error inconsciente del responsable de realizar el acta.

Una falencia del proceso se encuentra en la presentación de escritos en los despachos de los juzgados, que se debe realizar directamente a los auxiliares y no por ventanilla única como en los juzgados civiles, esto ocasiona pérdida de documentos y escritos, perjudicando y causando molestias a los litigantes.

Analizada la realidad del proceso oral laboral en la ciudad de Quito, se puede concluir que el problema principal está en la inobservancia de los términos establecidos en la legislación y que ni siquiera han sido causa de multas que por incumplir estos términos debieran aplicarse; y también en la falta de unidad de criterio entre los jueces.

A pesar de todo lo mencionado, el sistema oral laboral no es malo; de lo contrario ha generado un progreso, principalmente por el avance de la prueba testimonial, donde la verdad sale a relucir de una manera más diáfana; y no hay que olvidar tampoco que con el anterior sistema los tramites sobrepasaban los cuatro años en ser resueltos.

2.3 Muestreo de Juicios Laborales en Quito

Para analizar las circunstancias difíciles por las que atraviesa la oralidad en el proceso laboral, se ha realizado una investigación del incumplimiento de los términos de los juicios orales de trabajo ingresados en la ciudad de Quito, a través de un muestreo aleatorio simple.

Para realizar este análisis, se han tomado 61 juicios laborales de los distintos juzgados de la ciudad de Quito, con la colaboración de los funcionarios judiciales (amanuenses, secretarios y jueces).

Este análisis contempla un estudio de los términos establecidos por la ley, partiendo de la fecha de calificación a la demanda hasta la fecha de notificación a las partes con la sentencia de primera instancia y debemos concluir, lamentablemente, que los términos no se han cumplido en ninguno de los procesos, tal como se muestra en la Tabla No.2.4. **(Anexo 2)**

Tabla No. 2.4. Promedio de Términos

	Promedio Muestra
Término Citación	6
Término Audiencia Preliminar	343
Término Práctica de Pruebas	88
Término de Audiencia Definitiva	112
Término de Sentencia	123
Término Total del Proceso	633

El primer paso a realizarse dentro de este análisis es la citación, siendo el único acto del procedimiento que se realiza dentro del término establecido por la ley. Cabe recalcar que esta diligencia no la realiza la judicatura a la que se ha asignado el proceso, sino que es realizado por medio de la oficina de citaciones.

De los demás actos procesales que se realizan dentro de la judicatura asignada, se puede observar que no solamente no cumplen con los términos establecidos por ley, sino que violentan exageradamente los derechos de los litigantes y el fin último de este tipo de procesos que es “estructurar procedimientos ágiles que tengan como objeto esencial la certeza y celeridad en toda la administración de justicia”¹¹⁷.

Tal como lo indica el Dr. Carlos Tandazo:

La justicia **lenta o tardía** no es justicia, lo que alcanza particular relevancia en materia laboral, en la cual las indemnizaciones discutidas tienen naturaleza alimentaria¹¹⁸ (las negrillas son mías).

De la misma manera, se realizó la comparación gráfica entre los términos establecidos por la legislación ecuatoriana para el proceso oral laboral y la

¹¹⁷ Cueva Carrión Luis (2009): El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisdicción, Segunda Edición.

¹¹⁸ Tandazo Román Carlos: Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral.

realidad de los hechos, de igual manera, desde la fecha de calificación de la demanda hasta la fecha que se debería dictar sentencia.

Nuevamente se demuestra, ahora de una manera gráfica, que la citación es el único suceso que cumple con los términos definidos en la legislación. Así lo muestra el gráfico No. 2.1. **(Anexo 3)**.

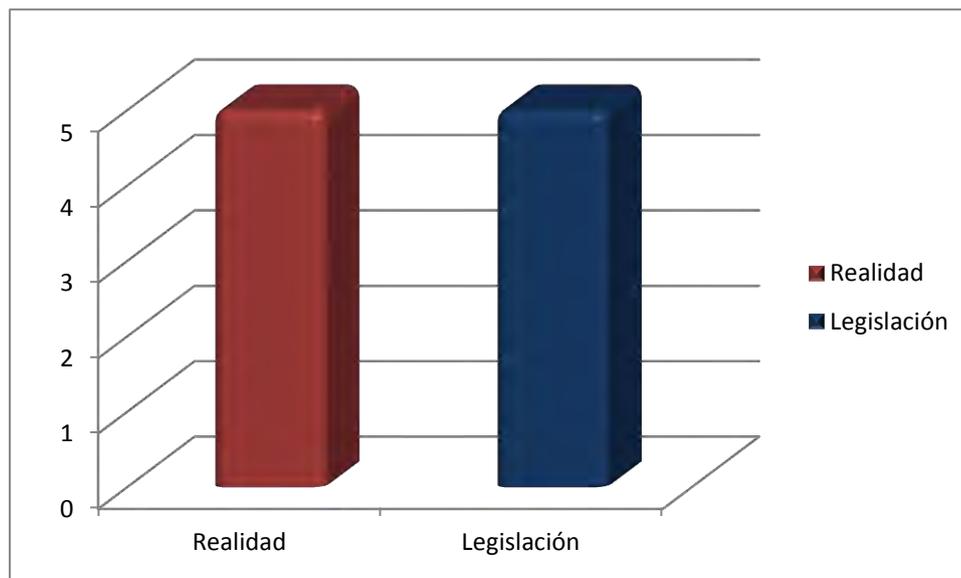


Gráfico No. 2.1. Término de Citación

De los gráficos subsiguientes se ha podido analizar que existe una irrazonable prolongación de los términos, retrasando el proceso y el derecho del trabajador, quien, por obvias razones, no tiene las mismas posibilidades económicas que el empleador para afrontar largos procesos judiciales. **(Anexos 4, 5, 6 y 7)**.

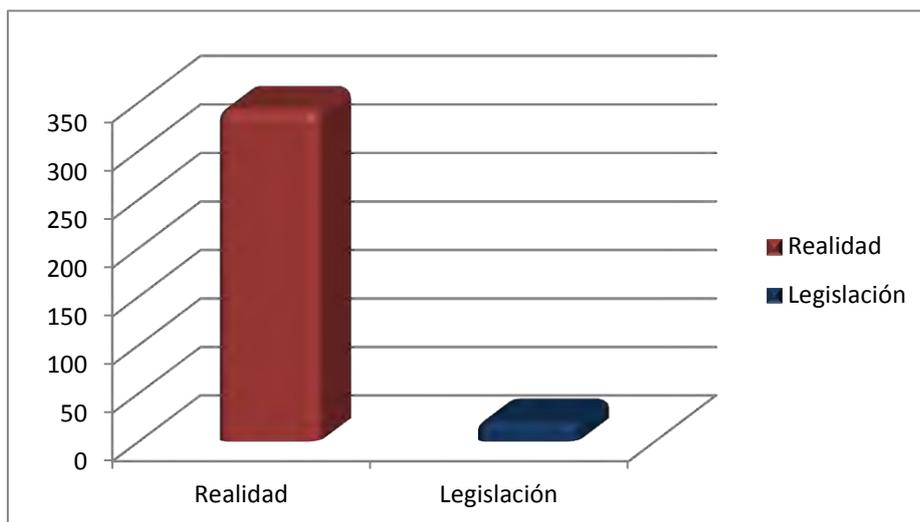


Gráfico No.2.2. Término de Audiencia preliminar

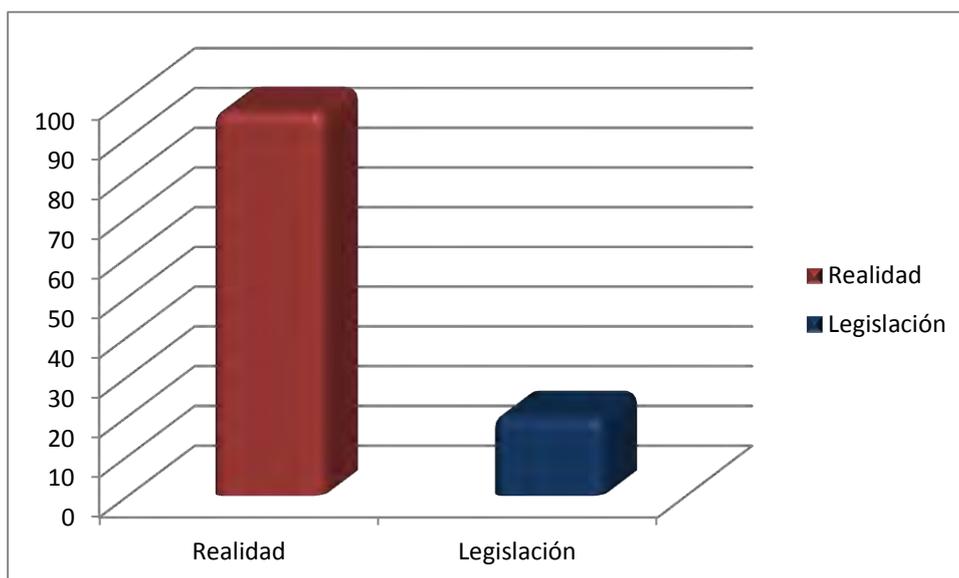


Gráfico No. 2.3. Término de Práctica de Pruebas

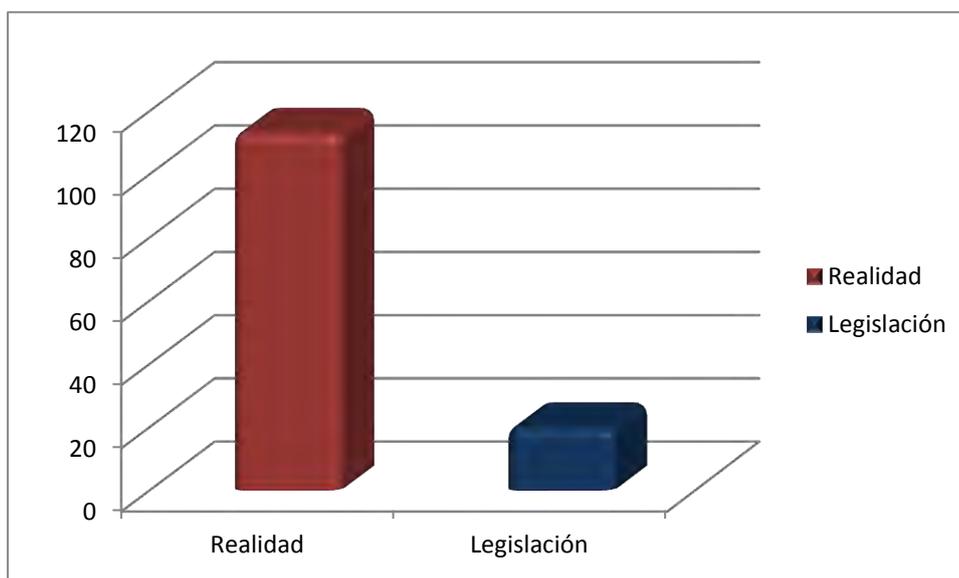


Gráfico No.2. 4. Término de Audiencia definitiva

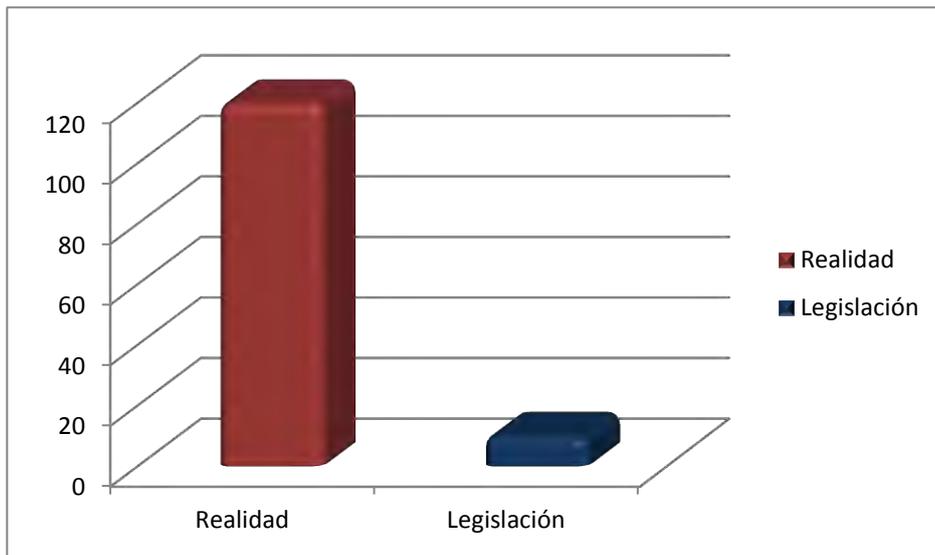


Gráfico No.2. 5. Término de Sentencia

Después de observar cada uno de los gráficos, se puede llegar a una conclusión totalmente alarmante; porque el retraso de cada una de las etapas procesales nos lleva a que el proceso termine en un tiempo mucho mayor con respecto al término total del proceso de acuerdo a la legislación y, en muchos casos, son procesos tan o más prolongados que los juicios verbales sumarios de trabajo, derogados. Es así como se muestra en el Gráfico No.2.6. **(Anexo 8)**.

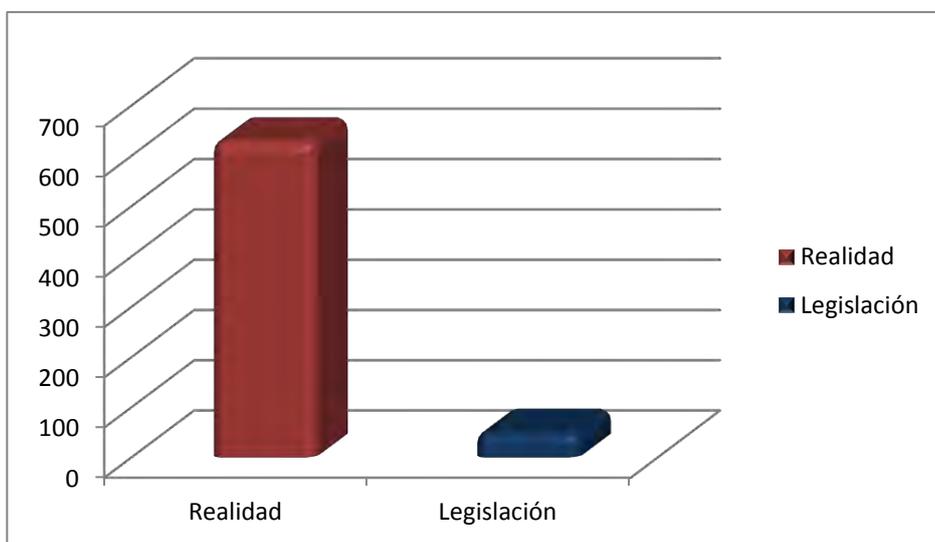


Gráfico No. 2.6. Término Total del Proceso

De la misma manera, durante este análisis se puede deducir que la diligencia que se realiza con mayor tiempo de retraso es la audiencia preliminar, tal como se muestra en el gráfico No. 2.7. **(Anexo 9)**.

Inicialmente se puede considerar este fenómeno, como la necesidad que tienen los juzgados de tratar de despachar los trámites pendientes antes de iniciar con un nuevo proceso. De esta manera, se puede observar que el proceso oral laboral en la ciudad de Quito, se encuentra colapsado.

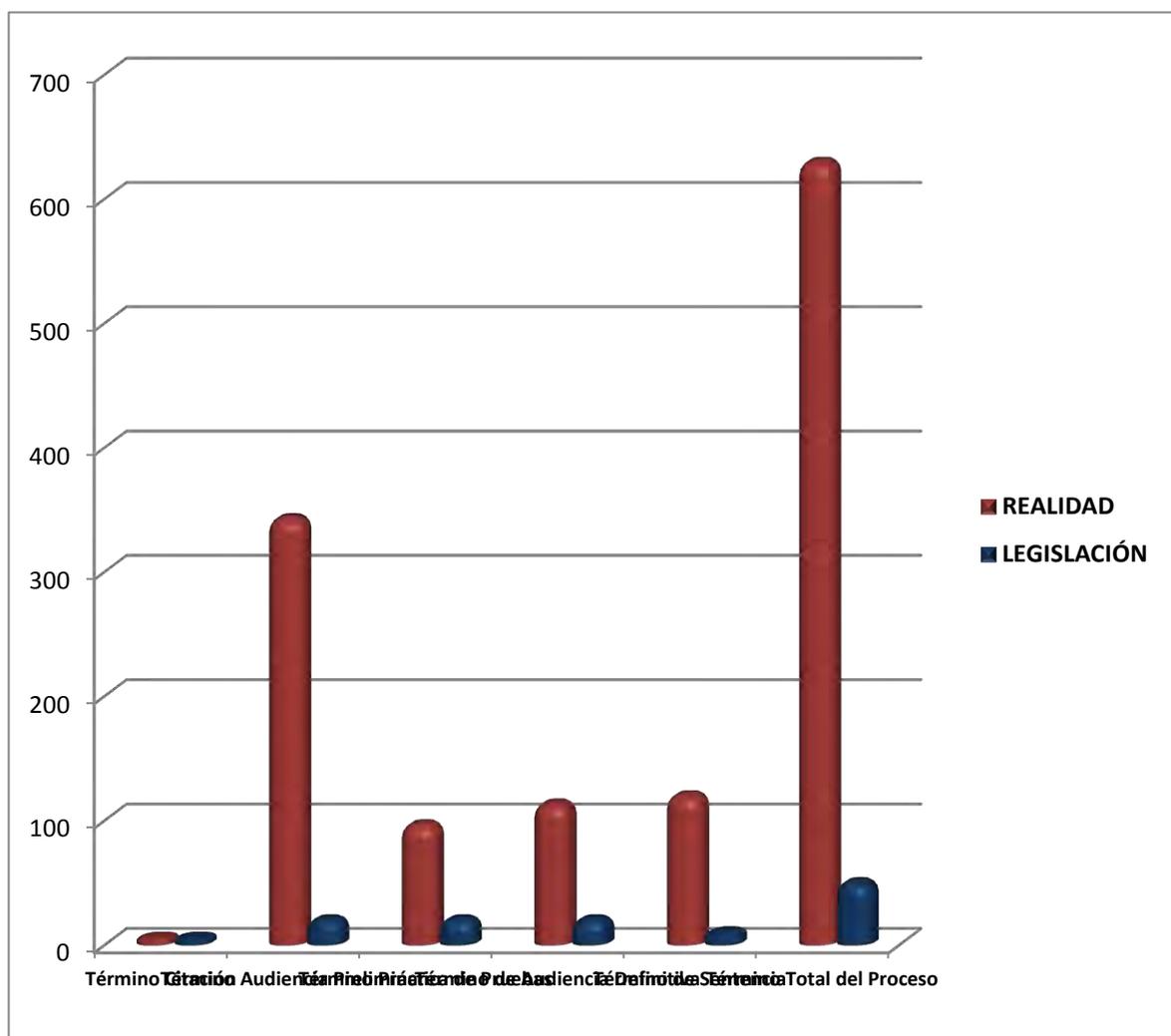


Gráfico No.2.7. Términos del Proceso Oral Laboral

Los procesos obtenidos del muestreo aleatorio, también, fueron utilizados para analizar los incidentes judiciales que se producen, provocando de

esta manera el retraso de las diligencias procesales. A continuación se citaran los acontecimientos que se repiten en diversos procesos:

- Falta de citación al demandado o la citación realizada indebidamente.
- La falta de notificación en la casilla judicial señalada por el actor para la realización de la audiencia preliminar.
- La sobrecarga de procesos que tiene cada una de las cinco judicaturas de Quito, lo que provoca que las audiencias se realicen mucho más tarde de los términos establecidos en el Código de Trabajo.
- La suspensión de las distintas audiencias del proceso por causas ajenas a las partes y a la judicatura. La causa más común es que en el día y hora señalada la audiencia preliminar, el juzgado todavía no termina de realizar una diligencia anterior y como claramente establece la ley, la diligencia no se puede realizar vencido el tiempo previsto en el artículo 1006 del Código de Procedimiento Civil; es decir diez minutos de la hora señalada.
- Error de los amanuenses porque se fijan el mismo día y hora para la realización de dos diligencias diferentes.
- De acuerdo a nuevas disposiciones emitidas por la Asamblea Nacional se elimina la vacancia judicial, y se permite en el artículo 96 del Código Orgánico de la Función Judicial que

Todas las servidoras o servidores de la Función Judicial, incluidos las servidoras y servidores judiciales de la justicia ordinaria, gozarán de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo, que podrán ser acumuladas hasta por sesenta días(...)¹¹⁹

De esta manera se perjudica a los intervinientes en el proceso, porque a veces se fija día y hora para la realización de la diligencia y no se puede ejecutar la misma por falta de previsión, en vista de que el encargado del proceso ha salido de vacaciones y no ha delegado a otra persona. Pese a que en el mismo artículo mencionado anteriormente establece que

¹¹⁹ Artículo 96 del Código Orgánico de la Función Judicial.

(...) El Consejo de la Judicatura aprobará el calendario de vacaciones propuesto por cada dependencia judicial, tomando las previsiones necesarias a fin de que no se interrumpa el servicio.¹²⁰

En los Juzgados, simultáneamente, gozan de vacaciones el secretario y dos auxiliares o el Juez y dos auxiliares, etc.

2.4 Causas del Incumplimiento de los Objetivos del Proceso Oral Laboral en Quito

Como se ha podido observar en el origen del colapso del proceso oral laboral, en el análisis de la situación actual y en el muestreo aleatorio realizado, la principal causa de que este sistema este colapsado, es la gran acumulación de juicios en relación a la capacidad del sistema, y la insuficiencia de juzgados: espacios físicos inadecuados, poca o ninguna capacitación a los involucrados, carencia de tecnología, etc.

Pese a que esta es la principal causa, existen también hechos aislados a la judicatura que provocan retraso en el sistema. Por esta razón, se analizarán estos hechos con sustento en los antecedentes de este trabajo: el origen del colapso, el análisis de la realidad de los hechos en el proceso oral laboral en la ciudad de Quito y los incidentes encontrados en el estudio de los juicios tomados aleatoriamente.

Causas del Problema

La causa del origen del colapso del proceso oral laboral radica en que no se implementó un proceso oral como tal, sino que se adecuó un proceso

¹²⁰ Artículo 96 del Código Orgánico de la Función Judicial.

oral al juicio verbal sumario escrito que existía, lo que provocó que no se realizara un análisis de cada uno de los elementos necesarios para que funcione el sistema.

El no contemplar cada uno de los elementos del proceso oral laboral como sistema (adecuación de espacios físicos, dotación de juzgados y personal suficiente, dotación de implementos tecnológicos y capacitación a los abogados, jueces, funcionarios judiciales y todos los involucrados de forma directa o indirecta en el sistema), ha provocado que con el pasar del tiempo el sistema colapse y no cumpla su fin último.

Además, para la implementación de este proceso no se contempló elementos externos como inspectores de trabajo, quienes indirectamente tienen un papel fundamental que podría disminuir la carga de trabajo de los juzgados, a cuyo cargo deberían estar procesos de ínfima cuantía.

Al decir que el proceso oral laboral es un sistema, debemos comprender que los inspectores de trabajo forman parte de este, al ser quienes resuelven conflictos entre empleadores y trabajadores en una primera instancia administrativa. El no contemplarlos como parte del sistema ocasionó que no se les haya capacitado ni preparado para que realicen su trabajo de una forma comprometida, eficiente y eficaz, satisfaciendo totalmente los intereses tanto del empleador como del trabajador; hecho que reduciría considerablemente el número de demandas que ingresarían a los juzgados laborales.

Causas de las Dificultades Encontradas en la Práctica Laboral

Los términos establecido por la ley no se cumplen debido a que los jueces no tienen espacio suficiente dentro de sus agendas para cumplir con el plazo que establece el trámite del procedimiento oral en los juicios laborales, debido a que existe una gran carga de trabajo.

- La causa de que la demanda no pueda presentarse de forma oral en ninguna judicatura de la ciudad de Quito, obedece a que, no se ha encontrado el mecanismo ni se ha preparado a los juzgados de trabajo para que puedan receptor demandas orales.
- La Ley por el mismo hecho de haberse acoplado al trámite verbal sumario y no ser un juicio totalmente oral, establece que la contestación a la demanda debe ser escrita, afectando de esta manera a la oralidad y agilidad del proceso.
- La calificación inadecuada de la prueba, y la evacuación de las mismas, se produce porque los jueces no cuentan con el debido poder de dirección para desechar las pruebas inadmisibles, inocuas, impertinentes e innecesarias, debido a que no han recibido la formación apropiada para este tipo de proceso, y se limitan, a dictar sentencia, analizando todas las pruebas.
- El incumplimiento de la ley durante la práctica de la prueba, sin que el juez presida la misma, sino que la realiza el secretario del juzgado, se produce por el mismo hecho de la carga de trabajo que tiene el juez.
- En cuanto al número de repreguntas que debe realizarse en la declaración de testigos, la ley no ha sido lo suficientemente clara en los casos en que existan dos o más actores, o dos o más demandados, dejando a la libre interpretación de los jueces el artículo 102 del Código de Trabajo, donde algunos jueces permiten realizar el mismo número de repreguntas que las principales por codemandados o actores; mientras que otros jueces dividen el total de preguntas principales para el número de codemandado o actores, provocando desigualdad en el análisis de la prueba dentro de los procesos orales laborales, y la inseguridad jurídica que esto acarrea por la falta de unificación de criterio.
- La causa para que existan errores en las actas sumarias, se debe a que los encargados del proceso, quienes redactan las actas, no están

lo suficientemente comprometidos; trabajan, en la mayoría de casos, sobre el formato grabado de otros juicios sin realizar los cambios correspondientes, todo lo cual, ocasiona que se cometan errores inaceptables como tener que repetir las diligencias en otro día y hora sin tomar en cuenta el tiempo de los involucrados.

- La causa de que los escritos que ingresan a los Juzgados laborales se pierdan, se debe a que los mismos no han incorporado dentro del sistema, la tecnología adecuada para el ingreso de documentos ni han establecido el mecanismo que permita administrar la documentación y archivo y, obviamente, obedece a la negligencia del auxiliar que no se justifica, ni aun, con la sobrecarga de trabajo.

Causas de los Incidentes Encontrados en el Muestreo Aleatorio Simple

- La falta de citación o la citación realizada indebidamente se da porque el actor no cumple con los requisitos señalados por el Código de Procedimiento Civil para poder citar al demandado o demandados, al presentar la demanda.
- La falta de notificación en la casilla judicial señalada por el actor para la realización de la audiencia preliminar, principalmente se da por fallas del sistema como son: boleta ingresada en una casilla judicial errónea, descuido del encargado del proceso por falta de orden, entre otros.
- La sobrecarga de procesos que tiene cada una de las cinco judicaturas de Quito, se da por varias razones: cultura arcaica por parte de los abogados que asesoran a sus clientes, en vista de que todavía no confían en los métodos alternativos de solución de conflictos y todo tratan de resolverlo mediante los juzgados por mínima que sea la cuantía; el exagerado incremento de demandas a raíz de la implementación del proceso oral laboral y; como ya se lo ha

mencionado anteriormente, la imposibilidad de los juzgados para resolver todos los procesos que ingresan.

- La suspensión de las distintas audiencias del proceso por causas ajenas a las partes y a la judicatura, generalmente se produce porque el número de audiencias que los Juzgados tratan de realizar son excesivas, ocasionando el cruce de audiencias. Se ratifica así el hecho de la insuficiencia de juzgados en Quito.

- La principal causa para que los amanuenses cometan errores como fijar día y hora simultáneamente para la realización de dos diligencias diferentes, o el retraso de las diligencias por la no disponibilidad del encargado del proceso (porque salió de vacaciones), demuestra la falta de compromiso, involucramiento e integración de todos los intervinientes del sistema, suceso que se ha dado desde el origen del proceso oral laboral hasta la fecha.

En resumen, del análisis de cada uno de los problemas por los cuales atraviesa este sistema, se ha determinado que las principales causas son:

- Partes de la legislación incongruentes con el proceso oral.
- Escaso número de juzgados
- Incapacidad física y tecnológica de los juzgados
- Alarmante tendencia a aumentar el número de procesos
- Jueces incompetentes y no comprometidos, se remiten únicamente al texto legal sin el criterio judicial necesario ante los vicios legales que, en muchos casos, no son relevantes y, no actúan con criterio de velar por los derechos de los intervinientes.
- Funcionarios judiciales no capacitados
- Abogados con cultura arcaica que se desorientan ante la oralidad.
- Elementos del sistema no considerados

- Los inspectores de trabajo, según la ley, no están investidos de poder resolver conflictos laborales de ínfima cuantía.

Como se puede visualizar, cada uno de estos elementos perjudica la agilidad del proceso y su fin último de celeridad, economía procesal y calidad de justicia. Además, cada una de estas causas es consecuencia de las demás, generando un círculo vicioso que no puede desaparecer.

Concluyendo con el análisis realizado, se puede detectar que el proceso oral laboral no solo que tuvo errores en su implementación, al no preparar todos los elementos del sistema, sino que hoy, después de cinco años de implementado, es obvio su mal funcionamiento, y nada se ha hecho para mejorarlo. Lo que demuestra la despreocupación y falta de compromiso de las autoridades responsables.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA PARA EL MEJORAMIENTO Y BUEN FUNCIONAMIENTO DEL PROCESO ORAL LABORAL EN QUITO

Después de haber analizado el proceso oral laboral, las normas legales en las que se fundamenta, la realidad de la práctica, los orígenes de su colapso y las causas por las que no se ha cumplido con el objetivo del mismo, se puede concluir que es necesaria una urgente intervención, tanto de la Función Judicial, como de la Función Ejecutiva y Legislativa para tratar de finalizar con esta anómala situación y aprovechar todos los beneficios que ofrece este tipo de proceso. A continuación se citan varias propuestas.

3.1 Mejoras a la Ley

Se considera que en la Ley de materia laboral, debe urgentemente aplicarse un proceso mayormente oral. Sin embargo, es importante considerar lo que dice el Dr. Andrés Páez en su libro “La Oralidad en los Juicios Laborales”, donde afirma que

(..) No hay sistemas que sean totalmente escritos, ni tampoco sistemas que sean totalmente orales. De hecho, siempre se requiere dejar constancia escrita de ciertas actuaciones procesales a lo cual no escapan aquellos procesos predominantemente orales como el nuestro y se lo hace especialmente porque es preciso registrar la historia procesal de cada caso por lo que se torna necesario contar con evidencias escritas de diligencias trascendentales como la demanda, su contestación, las pruebas y la sentencia, entre las más importantes.

Además, esos registros escritos son necesarios también para el conocimiento de los procesos en segunda y tercera instancia, (...).¹²¹

Es necesario resaltar que el hecho de que sea un procedimiento totalmente oral, no quiere decir que no se va a registrar todas las actuaciones procesales, ya que la judicatura tiene la obligación de modernizarse y contar con la tecnología necesaria para poder transcribir todas las intervenciones.

Partiendo del artículo 575 del Código de Trabajo que establece que “Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”,¹²² se propone las reformas en el siguiente sentido.

- Las demandas y sus contestaciones deberían ser totalmente orales.
- Las demandas, cuyas cuantías no superen los 1000 (mil) dólares serán considerados de ínfima cuantía; y, deberían ser conocidos bajo el mismo trámite y resueltos por el Inspector de Trabajo, como Juez de Paz, con posibilidad de ser conocido por el Director Regional del Trabajo vía apelación; su resolución, causara ejecutoria.
- Los fallos que emitan las Cortes Provinciales de Justicia, no deberían ser sujetos del Recurso de Casación. De este modo, los Juzgados estarán, en menos tiempo, sin procesos pendientes.
- Sacar de los Juzgados laborales la competencia para conocer acciones de protección Constitucional, que restan tiempo al juez de trabajo.
- El mejorar la ley, con respecto a la contestación de la reconvención, en vista de que esta no permite al actor, preparar su defensa y la prueba que pueda presentar en esta.

¹²¹ Páez Benalcázar, Andrés: La Oralidad en los Juicios Laborales: Una Conquista Social Demócrata, pág. 11, Editorial Che.

¹²² Artículo 575 del Código de Trabajo

3.2 Mejoras del Elemento Humano

Una vez que se ha realizado una propuesta para que se analice una reforma al Código de Trabajo, se propondrá mejoras al elemento humano.

- Uno de los elementos más importantes del sistema oral laboral es el juez, quien no únicamente deberá conocer solventemente la legislación, sino que también tendrá que ser educado como juez de un proceso oral. Esto conlleva a que tenga un poder de dirección para conseguir llevar el proceso de la mejor manera posible y, que tenga un poder de decisión en base a la sana crítica, para que pueda cumplir con los principios del proceso como son la conciliación, concentración, publicidad, celeridad, dispositivo, economía procesal, etc., con la suficiente autoridad. No olvidemos que el juez, puede fácilmente ser manipulado por abogados inescrupulosos que, buscan engañarlo o inducirlo a error; mucho más, si se presenta con una imagen débil o demostrando ignorancia.

Por lo tanto, debemos preparar al hombre idóneo para que ocupe la altísima dignidad de juez o magistrado a fin de que administre justicia con sabiduría, con honestidad, con eficiencia y con celeridad (...).¹²³

Para que el juez sea el hombre apto para direccionar el proceso oral laboral, se propone cumpla con varios requisitos:

- Perfil óptimo, donde tenga las competencias legales, profesionales, conductuales, psicológicas y de dirección.
- Sea elegido mediante concurso de méritos y oposición, donde las preguntas del examen no solamente se fundamente en la ley, sino en los principios, valores y conocimientos del juez y en los objetivos del proceso oral laboral.

¹²³ Cueva Carrión, Luis: El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisprudencia, Segunda Edición.

- Capacitar e involucrar al juez en el proceso oral laboral con todos sus elementos, para que no exista diferencia de criterios entre juzgados y éstos actúen para administrar justicia. Es así como se debe tomar muy en cuenta el artículo 29 del Código Orgánico de la Función Judicial

Al interpretar la ley procesal, la jueza o juez deberá tener en cuenta que el objetivo de los procedimientos es la efectividad de los derechos reconocidos por la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley sustantiva o material.

Las dudas que surjan en la interpretación de las normas procesales, deberán aclararse mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal, de manera que se cumplan las garantías constitucionales del debido proceso, se respete el derecho de defensa y se mantenga la igualdad de las partes.

Cualquier vacío en las disposiciones de las leyes procesales, se llenará con las normas que regulen casos análogos, y a falta de éstas, con los principios constitucionales y generales del derecho procesal.¹²⁴

- Los funcionarios judiciales son otro elemento importante para que funcione el proceso, para esto es necesario capacitarlos y motivarlos para que tomen conciencia de la importancia de su trabajo dentro de la administración de justicia, considerando lo dispuesto en los numerales 2, 5 y 7 del artículo 100 del Código Orgánico de la Función Judicial

(...) 2. Ejecutar personalmente las funciones de su puesto con honestidad, diligencia, celeridad, eficiencia, lealtad e imparcialidad;(...)

(...) 5. Ejercer con responsabilidad la autoridad de la que esté investido y velar por la ejecución de las órdenes que haya impartido; (...)

(...) 7. Responder y rendir cuentas por el cuidado y

¹²⁴ Artículo 29 del Código Orgánico de la Función Judicial

conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y demás bienes confiados a su cuidado, administración, o utilización; (...)¹²⁵

Además, es importante concientizar a los funcionarios judiciales, demostrándoles que la falta de voluntad de ellos provoca inconformidad, impotencia y perjudican a las personas que acuden a los juzgados en busca de justicia y, dotarlos de los recursos necesarios para que trabajen a satisfacción. Así mismo, los funcionarios deben cumplir varios requisitos, similares a los requerimientos descritos para el juez.

Asimismo se evaluará periódicamente la productividad de los órganos de la Función Judicial en beneficio de la sociedad. La evaluación podrá ser sectorizada por cantón, provincia o región.

- Finalmente, concientizar a los abogados es imprescindible. Ellos deberían cumplir su rol de conciliadores prejudiciales, asesorando a sus clientes de la mejor manera y en busca de la conveniencia del mismo, haciéndole ver las ventajas y desventajas de un proceso judicial, dejando de lado su visión lucrativa. Dentro de esta propuesta es necesario que desde las propias aulas se forme otra cultura en los nuevos abogados, de tal manera que asesoren a su cliente y litiguen de buena fe, siempre tratando de encontrar la solución más rápida y justa para sus clientes.

3.3 Creación de Nuevos Juzgados Laborales

Con el sustento necesario de los datos estadísticos, obtenidos de la Unidad de Estadística del Consejo de la Judicatura, se observa la necesidad de determinar el número de juzgados necesarios en materia laboral, a fin de descongestionar los trámites acumulados, como los que ingresan diariamente.

¹²⁵ Artículo 100 del Código Orgánico de la Función Judicial

El promedio de demandas ingresadas en la ciudad de Quito desde el año 2005 al 2008 es de 4324, de las cuales un promedio de 3260 son resueltas. Las demás quedan acumuladas para los años subsiguientes, lo que desde el 2004 hasta la fecha tiene una acumulación de 4995 casos.

Tabla No. 3.1. Promedio de Juicios ingresados en la ciudad de Quito

Juicios de Trabajo	2005	2006	2007	2008	Promedio
Ingresados	3214	4443	5376	4262	4324
Resueltos	2819	3996	3802	2422	3260
Trámites acumulados	1134	1581	3155	4995	
Resueltos por Juzgados	564	799	760	484	652

Actualmente existen cinco Juzgados de trabajo en Quito. De acuerdo a los datos obtenidos en la tabla No. 3.1, el promedio de casos resueltos por cada Juzgado, en el año, es de 652. Si analizamos únicamente el promedio de casos ingresados al año con el promedio de casos resueltos, se puede concluir que el número mínimo de Juzgados que deberían existir en la ciudad de Quito es de 7; ya que si cada juzgado resuelve al año 652 casos, los 7 Juzgados resolverían resolver 4564 Juicios, número que se encuentra dentro del promedio de Juicios ingresados durante un año.

Sin embargo, cabe destacar que los Juicios resueltos desde el 2004 hasta la fecha, no cumplen con los principios del proceso oral laboral: inmediación, concentración, celeridad, economía procesal, entre otros.

Como se ha analizado, en los Juzgados de la ciudad de Quito, no se recibe la demanda de forma oral; en las audiencias del proceso los jueces están más preocupados de realizar la diligencia para atender otra, en lugar de intentar conciliar entre las partes; los jueces no se toman el tiempo adecuado para calificar las pruebas, simplemente evacúan toda las sollicitas; finalmente, no concentran las diligencias dentro de las dos audiencias. Obteniendo de esta manera resultados dilatorios y no

efectivos, tanto que aproximadamente el 80% de casos resueltos en los juzgados de primera instancia, continúan con el proceso mediante el recurso de apelación y subsecuente de casación.

Urge, entonces, que se considere estimar el tiempo apropiado que debería tardar el juez en cada caso; considerando que el mismo recepte la demanda de forma oral; dedique el tiempo suficiente por audiencia, donde en principio pretenda conciliar; se tome el tiempo necesario dentro de la audiencia para calificar la prueba idónea; presida las prácticas de pruebas, intentando concentrar éstas en las dos diligencias y se tome el tiempo suficiente para analizar el proceso y dictar el fallo mediante la ley y la sana crítica.

Con el riesgo subjetivo que esta apreciación implica, se debe indicar que el juez dedica media hora de su tiempo, en la recepción y calificación de la demanda; una hora en la audiencia preliminar, en vista de que solo debe inicialmente intentar conciliar las partes y de no resultar, receptar la contestación a la demanda y evacuar la prueba solicitada por las partes; una hora para la práctica de las pruebas, si existiere este suceso entre el término de la audiencia preliminar y la audiencia definitiva; dos horas, para la audiencia definitiva; dos horas para realizar el análisis definitivo y dictar sentencia.

En este contexto, de aplicarse el proceso oral (no oral – escrito) se puede decir que aproximadamente un juez tarda 7 horas para resolver cada caso. Si consideramos que se trabaja 280 días al año, en donde cada día se trabajan 8 horas, un juez trabaja 2240 horas al año. Esto indica que en el año cada juzgado tiene capacidad para resolver 345 casos, razón por la que el número ideal de juzgados que debieran existir en la ciudad de Quito es de 13, donde en total resolverían 4485 casos al año, número que se encuentra dentro del promedio de juicios ingresados a Quito.

Ahora bien, para que la propuesta incluya también a los 4995 casos que se encuentran rezagados, tendría que plantearse un método de transición desde la creación de los juzgados. Se estima que debería ser un tiempo aproximado de seis meses, en el cual las nuevas demandas laborales que

ingresen tendrán que sortearse únicamente entre los nuevos juzgados que se crearán y, los procesos rezagados quedarán para su resolución en los juzgados que avocaron conocimiento de esa causa. Esto, únicamente, por el tiempo de transición, desde ahí, los juzgados conocerán y resolverán las causas normalmente.

3.4 Implementación de Herramientas Tecnológicas

La implementación de herramientas tecnológicas es fundamental para agilizar el proceso; situación que debe observarse, dicho sea, en toda la administración de justicia. Considerando que la tecnología ha avanzado muy rápidamente en los últimos años y que los instrumentos tecnológicos se encuentran en el mercado ecuatoriano, los juzgados deberían modernizarse en pro de brindar un mejor servicio a los usuarios y de agilizar el proceso oral laboral.

Del análisis realizado, se puede detectar varias fallas que dilatan y entorpecen el buen curso del proceso; me atrevo, en este contexto, a insinuar objetivos que obviamente necesitan del asesoramiento técnico pertinente. A saber:

- La implementación de un sistema informático que integre todos los pasos del proceso oral laboral, desde que se da la cita para realizar la demanda oral hasta que se dicta sentencia en primera instancia.
- La implementación de un sistema informático, para que los escritos sean ingresados digitalmente, de tal manera que los usuarios tengan un respaldo real del escrito ingresado y puedan ver en qué estado se encuentra su proceso a través de la Web, tal como sucede en los juzgados civiles.
- Implementación de herramientas tecnológicas necesarias para practicar la prueba en caso de que se requiera, como por ejemplo: televisión, CD, DVD, grabadora, computadora, entre otros.

Sistema Integrado del Proceso Oral Laboral

Para que el proceso laboral tenga las características de oral podrían considerarse estos aspectos:

Oficina de Sorteos.- El actor para presentar la demanda, acude a la oficina de sorteo a obtener su cita (día y hora para presentar la demanda oral ante el Juez). El sistema debe tener una base de datos centralizada con la agenda de los jueces.

Presentación de la Demanda.- El actor, ante el juez y secretario presenta la demanda de forma oral. Durante este suceso, el juez y su amanuense deberán contar con el sistema informático, mismo que servirá para receptor y calificar la demanda, reduciéndola durante este suceso ha escrito para que se pueda realizar la citación al demandado. En caso de que la demanda no contenga los requisitos del artículo 67 del Código de Procedimiento Civil¹²⁶, el juez tendrá la facultad para solicitar en el mismo acto que se aclare o complete la misma.

Audiencias y Práctica de Pruebas.- Ingresada la demanda, el sistema automáticamente dará día y hora para la audiencia preliminar de conciliación. Culminada la audiencia preliminar, el sistema fijará día y hora para la práctica de pruebas, en caso de que se haga entre la audiencia preliminar y la audiencia definitiva; y señalará día y hora para la audiencia definitiva.

Sentencia.- El sistema servirá como un indicador para recordar al Juez, la fecha máxima en que debe dictar sentencia.

La demanda ingresará con un número de trámite, mismo que podrá ser consultado a través de la página Web.

¹²⁶ Artículo 67 del Código de Procedimiento Civil

Implementación del Sistema Informático.

Complementariamente se requiere una ventanilla única de recepción de documentos.

Para la implementación de este sistema, se debe iniciar implementando una ventanilla única de recepción de documentos.

El sistema garantizará el ingreso de todos los escritos que lleguen al juzgado correspondiente, con un número de trámite. De esta manera, se evitarán las pérdidas de documentos habida cuenta que existe un único responsable de la recepción, evitando así anomalías en el debido proceso y no se afectaría el derecho legítimo de los litigantes.

3.5 Mejoras de Otros Elementos del Sistema

Inspectores de trabajo

Como se mencionó anteriormente, los inspectores del trabajo cuyas facultades se hallan previstas en el artículo 545 del Código de Trabajo, mediante la reforma legal correspondiente pueden convertirse en jueces de paz y disminuir el número de demandas que acuden a los juzgados laborales de Quito, puesto que si ellos realizarían bien su trabajo, apegados estrictamente a derecho, las partes quedarían más satisfechas con la resolución administrativa que ellos emiten y no acudirían a reclamar sus derechos a la siguiente instancia que constituye la judicatura.

Para ello, podrían conocer demandas de ínfima cuantía. Para que la reforma propuesta funcione, se propone en primer lugar, hacer cumplir con el perfil requerido a los inspectores de trabajo, que deberán ser abogados, con experiencia en el área laboral; y, luego realizar capacitaciones sobre la ley y trámites administrativos que deben resolver y, sobre el proceso oral laboral, sus principios y objetivos, para que tomen conciencia de la importancia de su trabajo, y de cómo ellos ayudarían a descongestionar al sistema.

Métodos Alternativos de Solución de Conflictos

Otra alternativa que es importante considerar con miras a disminuir el número de demandas que ingresan a los juzgados, son los métodos alternativos de solución de conflictos como los jueces de paz en los términos analizados y, la mediación y arbitraje. Desde este punto de vista se propone lo siguiente:

La mediación y arbitraje, podrían ser considerados como instancia obligatoria en demandas cuya cuantía llegue a dos mil dólares; y, los inspectores del trabajo, como Jueces de Paz, tendrían bajo su jurisdicción demandas con cuantías ínfimas; considerando así a aquellas que no lleguen a seiscientos dólares.

CONCLUSIONES FINALES

- La principal característica del proceso oral constituye, precisamente, la presencia y dirección del juez en todo el proceso y, obviamente, la oralidad. En el Ecuador este se hace a través de dos audiencias, la preliminar de conciliación y la definitiva, como se ha analizado.
- Admitiendo que el proceso oral laboral buscaba mejorar y agilizar el sistema obteniendo resultados más efectivos, en la práctica lamentablemente no se consiguió.
- El proceso oral laboral en Quito, desde sus orígenes, no estuvo bien estructurado, en vista de que se introdujo un procedimiento oral en el procedimiento anterior que era el verbal sumario y escrito.
- Cuando se implementó el juicio oral laboral, en la ciudad de Quito, los jueces, abogados y funcionarios judiciales no estaban preparados, ni capacitados para el nuevo sistema; y los juzgados no contaban con la infraestructura adecuada ni las condiciones tecnológicas necesarias, para afrontar el nuevo desafío.
- La falta de capacitación de los involucrados en el proceso y de preparación de los juzgados, produjo que en el primer año de su implementación (2004) se resolvieran únicamente 808 casos de las 1547 demandas ingresadas. Acarreando consigo trámites rezagados que en la actualidad suman un total de 4995 casos sin resolver. Se estima que ni la legislatura, ni la Función Judicial, vislumbraron la incidencia que la implementación del proceso tendría. Por el contrario, presumieron ingenuamente que el sistema avanzaría con facilidad
- La implementación del proceso oral laboral como está concebido en la ciudad de Quito es letra muerta, ya que en la práctica no se cumplen con los términos establecidos, ni con las multas previstas

por incumplir estos términos, ocasionando retrasos exagerados en los procesos y contradiciéndose con el objetivo del proceso oral laboral.

No es exagerado afirmar que, actualmente, existen procesos que, pese a haber concluido con todas las etapas, hace un año no se dicta sentencia. La situación es similar, o peor, que el sistema anterior.

- Los juicios orales laborales, en la ciudad de Quito, han venido violentando los derechos a las partes litigantes, debido a que por pérdida de documentos o falta de criterio del juez, se dilatan o anulan los procesos y por errores de la propia judicatura, se ha llegado a dejar en indefensión a los demandados, forzando de esta manera el debido proceso.
- Como resultado del muestreo realizado, se ha podido concluir que el proceso oral laboral en primera instancia se demora en promedio de 633 días; esto implica 12 veces más del tiempo que debería tardar de acuerdo a lo establecido en la ley. También se observó que la diligencia que mayor retraso tiene en practicarse es la audiencia preliminar de conciliación. Se concluye que este fenómeno se da por la necesidad que tienen los juzgados de dar prioridad a los trámites que se encuentran recién ingresados: calificar demandas; y, actualmente, a trámites ajenos a su competencia privativa.
- De los casos analizados, también se concluyó que las dificultades que tuvieron durante el proceso coinciden, siendo las principales las siguientes: la citación realizada indebidamente, la suspensión de las distintas audiencias del proceso, errores de los amanuenses, entre otros.
- Las principales causas del colapso del proceso son: el alarmante aumento del número de procesos, la incapacidad física y tecnológica de los juzgados, el escaso número de juzgados, abogados con cultura arcaica e interesada, jueces incompetentes y con resistencia

al cambio, funcionarios judiciales sin la debida capacitación y elementos externos que no se consideraron en el sistema (inspectores del trabajo y métodos alternativos de solución de conflictos).

- De las audiencias a las que se ha asistido, también se puede concluir que los jueces no tienen la debida medida, racionalidad y experiencia para direccionar los procesos orales laborales. Probablemente, la urgencia de solucionar incidentes presentados, en presencia de las partes litigantes, producen en el juez una presión incontrolable (estrés) que le impide actuar con la medida del caso.
- Finalmente, es clamoroso la desidia de las autoridades judiciales responsables del funcionamiento del sistema, nada han hecho para frenar este colapso; mismo que se presentó desde la vigencia de la Ley reformativa al Código del Trabajo. Ahora, agudizado el problema, es casi imposible superarlo.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable realizar una intervención urgente para finalizar con el panorama obscuro del proceso oral laboral y aprovechar los beneficios que ofrece este tipo de proceso.
- Se recomienda realizar reformas al Código Laboral para que el proceso sea mayormente oral y así se logre la celeridad y eficacia que se buscó en el inicio.
- Para que el sistema funcione, es recomendable realizar capacitación permanente a los elementos que intervienen en el proceso como son: jueces, funcionarios judiciales y abogados, de acuerdo a las funciones que ejercen cada uno.

Urge actualizar, principalmente, la doctrina del llamado “Derecho Probatorio”.

- De la misma manera, hay que solucionar, la necesidad imperativa de nuevos juzgados. De acuerdo a la proyección realizada, el número ideal de juzgados que debe existir en la ciudad de Quito es de 13.
- Igualmente, se debe recomendar la implementación de nuevas herramientas tecnológicas que ayuden a agilizar el proceso.
- Es recomendable que los inspectores de trabajo sea gente idónea, preparada y capacitada, para que de esta manera disminuya el número de usuarios de la inspección de trabajo que acuden a juzgados por insatisfacción en las resoluciones emitidas por éstos.
- En la Ley, también se debería excluir a los jueces de trabajo, el conocimiento de acciones de protección Constitucional, que restan tiempo a los jueces, en vista de que tienen que dar prioridad a este tipo de acciones.

- La ley debe establecer como obligatorio la solución de conflictos por los métodos alternativos, en función de la ínfima cuantía.
- Se recomienda concomitantemente con lo anterior que exista amplia publicidad, por parte de las autoridades judiciales e instituciones públicas pertinentes, donde se difunda la opción que tienen las personas de acudir a los métodos alternativos de solución de conflictos con los beneficios que éstos otorgan, para que las personas no acudan únicamente a los juzgados.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución de la República del Ecuador, 2008
- Código de Procedimiento Civil
- Código del Trabajo
- Ley de Casación
- Código Orgánico de la Función Judicial
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.
- Cueva Carrión, Luis, El Juicio Oral Laboral. Teoría, Práctica y Jurisdicción. Segunda Edición. 2009.
- Páez Benalcázar, Andrés, La Oralidad en los Juicios Laborales, Una Conquista Socialdemócrata. Editorial Che, Quito, Octubre 2004.
- Tandazo Román, Carlos, Derecho Procesal del Trabajo y Práctica Laboral.
- Morales, Tena, Derecho Procesal del Trabajo.
- Jaramillo Pérez, Luis, Jurisprudencia de los Conflictos Individuales de Trabajo.
- Lovato, Juan Isaac, El Juicio Oral Laboral, Editorial Eugenio Espejo, Cuenca – Ecuador, 1981.
- Hernández, Sabino y otra, El Juicio Oral Laboral, Editado por Polográfica.

- Fernández, Simón y otro, Jurisprudencia Civil y Laboral de la Corte Suprema de Justicia.
- Albán, Fernando, Teoría y Práctica de los Juicios individuales de trabajo, Segunda Edición. Quito – Ecuador, 1997
- Cabanellas, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina.
- OMEVA, Enciclopedia Jurídica.
- Corte Nacional de Justicia, Resumen Nacional del Movimiento de Causas en las Salas de Corte Superior, Tribunales Penales y Juzgados. Http: www.cortenacionaldejusticia.gov.ec, (15-09-2009).
- Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo. Http: www.gacetalaboral.com, (02-02-2009).
- Los cinco Juzgados laborales de Guayaquil. El sistema oral está colapsado, con problemas, El Universo, Http: www.archivo.eluniverso.com. 2 feb. 2006 (04-05-2009).
- Función Judicial. Proceso Oral Colapsado. http: www.funcionjudicial-bolivar.gov.ec. 28 sept. 2009 (15-10-2009).
- Expertos en materia laboral del extranjero analizaron sistema oral. El Universo. http: www.archivo.eluniverso.com. 7 feb. 2006 (23-06-2009).

ANEXOS

Anexo 1

RESUMEN NACIONAL DEL MOVIMIENTO DE CAUSAS EN SALAS DE CORTE SUPERIOR, TRIBUNALES PENALES Y JUZGADOS

PERIODO: AÑO 2004

Fuente: Estad. Judicial

Actualizado: Jun. 28 / 05

DISTRITOS	CORTE SUPERIORES			TRIB. PENALES			JUZGADOS																									
	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	CIVILES			PENALES			TRABAJO			INQUILINATO			TRANSITO			NIÑEZ Y ADOLESC.										
							Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite	Ingresos	Resol.	Tramite					
GARCHI	1	684	843	1680	1	134	89	130	8	1364	1837	3419	4	310	498	310	1	135	167	148				1	563	557	28	1	504	220	358	
IMBABURA	2	2152	1695	520	1	165	106	156	10	3528	4824	18073	5	711	428	6981	1	191	207	894	1	249	242	1344	2	142	54	1680	1	857	619	1039
PICHINCHA	7	23453	4767	17873	6	883	534	563	23	24066	13832	1E+05	19	9609	13705	2E+05	5	1547	808	739	3	8481	8034	4000	7	5467	4270	15556	5	6623	1767	4899
COTOPAXI	2	1389	1563	47	1	132	83	517	9	2533	3197	16116	4	1095	1269	2441	1	211	298	142				2	1120	1222	682	1	1384	1340	902	
TUNGURAHUA	2	6139	3944	3622	2	112	89	9	11	5650	6745	10859	5	814	3696	10524	2	284	499	200	1	282	327	1658	2	181	235	1102	2	2603	1102	275
BOLIVAR	2	642	1063	1343	1	39	16	88	9	1872	1796	5984	6	271	238	3912	1	57	54	21				1	420	440	11	1	465	188	205	
CHIMBORAZO	2	1311	1454	220	3	110	85	196	13	3981	3420	32827	6	884	1211	150	1	160	236	151	1	144	489	431	2	259	299	294	1	1102	361	1594
CAÑAR	2	895	1163	166	2	125	67	402	9	2728	4634	10457	7	409	297	330	1	47	114	210				1	91	60	149	2	614	475	414	
AZUAY	5	3662	3114	540	3	285	193	232	20	10278	11916	43437	8	849	943	211	2	246	169	77	1	708	479	2581	3	412	395	1358	2	2566	1064	6463
LOJA	3	3370	2462	573	3	161	119	215	20	5980	6258	13787	9	666	2448	6731	2	223	264	372	1	217	402	8667	3	593	626	138	1	1693	547	348
ESMERALDAS	1	1421	2165	9615	2	105	99	247	6	2232	1883	14678	6	639	1133	10073	2	423	535	415				2	266	230	319	1	1632	839	141	
MANABI	4	8431	4143	1150	6	286	257	275	25	7198	8938	72171	17	1355	3900	12506	2	457	85	163	1	11	106	83	4	344	610	1172	3	4639	3081	3527
LOS RIOS	2	4569	4050	454	2	209	195	163	14	3154	2784	7018	7	791	3997	10722	2	819	494	1508	1	93	253	250	2	254	247	781	2	2516	1497	336
GUAYAS	7	14179	5622	6680	5	1837	481	2814	30	17163	11096	2E+05	24	7492	4780	27586	6	1784	943	841	5	3281	2000	4292	9	976	2515	3388	5	18987	2515	17911
EL ORO	2	9321	5469	4420	2	165	108	493	16	5804	8079	38310	8	886	5921	12480	2	590	727	1802	1	173	298	273	3	42	136	2072	1	4100	2743	1242
SUCUMBIOS	1	597	1164	31					3	694	342	3732	3	265	253	528								1	177	179	1	1	798	558	490	
NAPO	1	614	910	106	1	199	192	37	5	923	1687	1694	3	292	463	2394								2	140	246	32	1	811	507	157	
PASTAZA	1	222	319	52	1	31	30	6	2	678	1253	1271	2	187	172	153												1	797	534	71	
MORONA	1	696	810	63	1	57	31	209	6	1066	1449	2617	4	221	503	270												1	749	362	3002	
ZAMORA	1	474	446	27	1	52	51	87	4	705	955	2404	3	161	41	448								1	14	12	13	1	168	56	127	
GALAPAGOS									2	490	258	698	2	68	64	59																
TOTAL	48	84281	47168	48182	48	5087	2785	8838	245	1E+06	87184	8E+05	162	27975	48280	3E+05	31	7174	5800	7883	18	13848	12890	23679	48	11481	12333	28778	34	53808	20476	49501

RESUMEN NACIONAL DEL MOVIMIENTO DE CAUSAS EN SALAS DE CORTE SUPERIOR, TRIBUNALES PENALES Y JUZGADOS

PERIODO: AÑO 2005

Fuente: Estad. Judicial

Actualizado: May. 22 / 06

DISTRITOS	Nro. Salas	CORTE SUPERIORES		TRIB. PENALES		JUZGADOS																		
		Ingres.	Resuel.	Ingres.	Resuel.	CIVILES		PENALES		TRABAJO		INQUILINATO		TRANSITO		NIÑEZ Y ADOLESC.								
						Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	Nro. Juzg.	Ingres.	Resuel.	
CARCHI	1	580	738	1	249	88	8	1413	1831	4	325	444	1	164	198			1	599	481	1	784	650	
IMBABURA	2	1280	1368	1	128	107	10	4004	8583	5	590	311	1	182	303	1	100	112	2	137	125	1	925	585
PICHINCHA	7	5880	6485	5	779	383	25	24118	14923	20	11451	13416	5	3214	2819	3	2384	2310	7	8028	3888	5	12134	4247
COTOPAXI	2	651	608	1	112	77	9	2813	2450	4	1370	1385	1	129	195			2	1212	1347	1	1648	583	
TUNGURAHUA	2	1351	2581	2	114	85	11	6252	4807	5	1985	2174	2	278	221	1	265	353	2	171	131	3	3125	1368
BOLIVAR	2	457	888	1	28	9	10	2178	1915	6	297	212	1	112	42			1	12	9	1	585	269	
CHIMBORAZO	2	814	830	3	92	98	13	4831	3942	6	1608	1689	1	151	190	1	142	301	2	328	164	2	1428	559
CAÑAR	2	778	745	2	129	69	11	2711	3397	7	408	286	1	45	179			1	83	30	2	713	544	
AZUAY	5	2562	2420	3	282	184	20	11142	10862	8	1003	943	2	599	566	1	550	340	2	186	26	3	3020	2085
LOJA	3	2101	1982	3	115	92	19	6775	10037	9	645	1196	1	247	203	1	154	347	3	388	375	2	1991	1083
ESMERALDAS	1	978	1338	2	106	90	6	2521	1467	6	688	582	2	438	346			1	183	218	1	2202	1384	
MANABI	4	4431	5828	6	231	187	24	7360	5989	17	1259	2516	2	653	420			4	616	488	3	4309	3050	
LOS RIOS	2	3297	3120	2	189	141	14	3418	2457	7	878	2778	2	928	590	1	47	29	2	328	283	3	3022	2005
GUAYAS	7	6467	6035	5	1372	310	30	17904	11739	24	9136	5917	6	4278	2034	5	2728	1659	7	2226	3555	7	20907	3992
EL ORO	2	4661	7565	2	136	81	16	6262	8023	10	834	3474	2	402	519	1	109	148	3	71	81	2	3517	2887
SUCUMBIOS	1	293	312		113	47	3	537	1112	3	308	65	1	9	3			1	9	6	1	656	572	
ORELLANA *		40	52				3	548	274	2	146	284						1	346	329	1	94	43	
NAPO	1	457	493	1	137	164	2	532	355	1	125	124						1	44	82	1	582	387	
PASTAZA	1	167	199	1	42	28	2	647	413	2	284	193									1	858	645	
MORONA	1	332	343	1	78	46	6	1428	1165	4	314	235									1	699	397	
ZAMORA	1	401	378	1	40	63	5	901	759	3	144	289						1	62	67	1	218	122	
GALAPAGOS							2	523	354	2	89	51												
TOTAL	49	37974	44302	43	4452	2329	249	108614	96854	155	33845	38544	31	11829	8826	15	6479	5599	44	13017	11665	43	63393	27405

* OROPEZ

* Las causas de segunda instancia de Orellana, se tramitan en la Corte Superior ó

RESUMEN NACIONAL DEL MOVIMIENTO DE CAUSAS EN SALAS DE CORTE SUPERIOR, TRIBUNALES PENALES Y JUZGADOS

PERIODO: AÑO 2008

Fuente: Estad. Judicial

Actualizado: May. 08 / 09

DISTRITO*	CORTE SUPERIORE		TRIB. PENALES		J U Z G A D O S																						
	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	CIVILES		PENALES		TRABAJO		INQUILINATO		TRANBITO		NIÑEZ Y ADOLESC.		FISCAL										
					Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.	Ingres.	Resul.							
CARCHI	1	565	603	1	123	154	8	1991	1651	4	435	425	1	110	114			1	576	539	1	553	421				
IMBABURA	2	987	854	1	167	137	10	4848	4623	4	727	779	1	173	148	1	148	117	2	1229	1135	2	1931	1577			
PICHINCHA	7	5119	8420	4	1067	653	23	28752	17066	17	4693	4072	5	4262	2432	3	2715	2161	6	30358	9770	4	13034	5572	1	423	189
COTOPAXI	2	604	595	1	145	164	9	4088	3115	4	641	650	1	185	148	2	2377	2042	1	2377	2042	1	1680	1295			
TUNGURAHUA	2	995	1092	2	108	84	11	7233	5267	4	707	519	2	416	363	1	403	309	2	4183	3446	3	4415	3483			
BOLIVAR	2	523	561	1	45	48	10	3014	2346	6	377	328	1	39	43			1	358	332	1	425	298				
CHIMBORAZO	2	1348	1191	3	161	231	12	5667	4016	6	667	634	1	290	310	1	193	231	2	1754	1516	2	2761	1808			
CAÑAR	2	773	806	2	166	161	11	3832	3682	7	810	737	1	55	45			1	731	698	2	1157	567				
AZUAY	5	3095	2694	3	479	364	21	14049	11967	7	3346	2298	3	1022	927	1	348	582	2	5237	1439	3	3879	2553			
LOJA	3	1972	1797	3	179	225	21	8785	6282	9	1027	1139	1	394	321	1	328	225	3	1240	929	2	2966	2252	1	52	46
ESMERALDAS	1	788	920	2	144	171	7	3646	2820	6	1024	860	2	428	414			2	1527	573	1	3081	1602				
MANABI	4	2885	3735	6	411	392	25	9211	5838	17	1854	2373	2	903	578	4	3234	2380	4	3234	2380	4	5939	3999			
LOS RIOS	2	1271	1628	2	321	229	14	4021	1731	7	1082	1176	2	2091	1499			2	638	324	3	4199	3213				
GUAYAS	7	6429	7489	5	2901	1300	28	21863	13194	24	7359	6991	6	4035	2895	5	1837	1659	6	7524	4722	7	15358	8720	1	105	111
EL ORO	2	2157	1535	2	264	234	16	7809	5284	10	1442	1688	2	744	305	3	1180	1244	2	4015	2915	1	4015	2915	1	22	40
SUCUMBIOS	1	396	303	1	138	112	3	1010	696	3	1186	534	1	229	151			1	973	671	1	973	671				
ORELLANA*		107	87				2	903	442	2	279	270				1	1053	1063	1	590	242	1	590	242			
NAPO	1	321	586	1	67	83	2	886	649	1	193	135				1	117	93	1	963	470	1	963	470			
PASTAZA	1	215	176	1	59	40	2	880	844	2	224	139						1	1196	872	1	1196	872				
MORONA	1	366	324	1	98	102	6	1994	1840	4	434	502						1	916	683	1	916	683				
ZAMORA	1	293	281	1	55	70	6	1117	1075	3	314	398						1	246	173	1	246	173				
GALAPAGOS							2	371	165	2	104	89															
ST. DOO. TSACH.				1	104	104	2	2328	1186	2	1008	969	1	311	198				2	4703	2999		4703	2999			
STA. ELENA							2	830	506	1	363	428							1	1046	551		1046	551			
TOTAL	48	31208	35758	44	7202	6058	253	138128	98287	162	30298	28133	38	16887	10882	13	6872	6484	41	88318	32245	47	78018	48848	4	602	388

NAPOEZ

* Las causas de segunda instancia de Orellana, se tramitan en la Corte Superior de Guacumbios

Anexo 2

Práctica de pruebas	Término Audiencia Definitiva	Audiencia Definitiva	Término Sentencia	Sentencia	Término Total del proceso
16/07/2008	189	28/07/2008	275	29/04/2009	658
10/03/2008	193	26/08/2008	364	25/08/2009	769
14/07/2008	104	04/09/2008	47	21/10/2008	463
22/01/2008	489	12/02/2009	182	13/08/2009	763
06/12/2009	138	02/12/2009	162	13/05/2010	713
10/04/2010	193	25/08/2010	65	29/10/2010	688
13/01/2008	104	11/03/2008	179	06/09/2008	731
14/05/2007	88	05/05/2007	122	04/09/2007	523
22/04/2007	131	03/04/2007	163	13/09/2007	552
03/02/2009	91	02/03/2009	119	29/06/2009	586
17/05/2008	117	15/07/2008	63	16/09/2008	434
17/02/2009	95	03/02/2009	54	29/03/2009	627
01/12/2008	128	30/12/2008	125	04/05/2009	663
25/07/2008	122	25/07/2008	80	13/10/2008	460
07/07/2007	136	06/08/2007	128	12/12/2007	531
30/05/2009	119	03/07/2009	173	23/12/2009	760
06/04/2009	103	26/01/2009	176	21/07/2009	740
28/09/2008	117	19/12/2008	163	31/05/2009	689
12/10/2010	93	12/09/2010	50	01/11/2010	412
25/10/2008	103	25/10/2008	91	24/01/2009	559
30/06/2008	97	31/07/2008	168	15/01/2009	550
03/11/2008	118	15/10/2008	156	20/03/2009	618
22/03/2009	101	10/01/2009	103	23/04/2009	644
11/09/2008	103	31/10/2008	84	23/01/2009	555
20/08/2008	118	10/08/2008	151	08/01/2009	539
18/02/2009	110	03/03/2009	51	23/04/2009	645
26/07/2008	98	02/08/2008	79	20/10/2008	459
09/10/2008	96	07/11/2008	139	26/03/2009	616
06/02/2009	116	28/12/2008	101	08/04/2009	629
14/10/2008	92	22/07/2008	86	16/10/2008	450
15/12/2008	123	29/10/2008	165	12/04/2009	640
21/11/2008	119	30/12/2008	55	23/02/2009	588
18/05/2008	90	14/06/2008	152	13/11/2008	486
27/01/2009	101	14/12/2008	73	25/02/2009	590
07/12/2008	109	02/01/2009	132	14/05/2009	667
17/11/2008	98	28/01/2009	48	17/03/2009	609
08/09/2008	136	08/12/2008	159	16/05/2009	669
12/02/2009	109	09/02/2009	100	20/05/2009	673
13/08/2008	122	03/07/2008	153	03/12/2008	505
21/10/2008	117	18/11/2008	172	09/05/2009	669

28/10/2008	88	10/09/2008	57	06/11/2008	485
07/03/2009	95	10/02/2009	111	01/06/2009	629
20/11/2008	120	10/01/2009	98	18/04/2009	647
21/09/2008	94	17/07/2008	158	22/12/2008	530
16/01/2009	98	30/11/2008	128	07/04/2009	635
29/03/2009	89	04/01/2009	116	30/04/2009	658
12/12/2008	89	27/10/2008	97	01/02/2009	570
20/07/2008	105	29/08/2008	81	18/11/2008	495
02/11/2008	89	02/11/2008	87	28/01/2009	566
21/09/2008	92	29/10/2008	96	02/02/2009	571
17/08/2008	91	01/07/2008	157	05/12/2008	509
08/08/2007	114	22/08/2007	95	25/11/2007	561
11/07/2008	95	24/04/2008	179	20/10/2008	769
25/12/2008	123	27/01/2009	84	21/04/2009	617
03/01/2009	97	11/12/2008	157	17/05/2009	641
25/11/2008	105	16/11/2008	98	22/02/2009	552
31/05/2009	124	14/08/2009	79	01/11/2009	573
23/02/2009	134	10/06/2009	84	02/09/2009	508
28/06/2009	101	14/07/2009	93	15/10/2009	468
18/07/2009	128	15/06/2009	109	02/10/2009	476
06/07/2009	121	28/06/2009	125	31/10/2009	468
118		121		591	

Anexo 3

Término Citación	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	5
Legislación	5

Anexo 4

Término de Audiencia Preliminar	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	353
Legislación	20

Anexo 5

Término de Práctica de las Pruebas	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	104
Legislación	20

Anexo 6

Término de Audiencia Definitiva	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	110
Legislación	20

Anexo 7

Término de Sentencia	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	121
Legislación	10

Anexo 8

Término Total del Proceso	
Ítem	Tiempo en días
Realidad	619
Legislación	50

Anexo 9

	REALIDAD	LEGISLACIÓN
Término Citación	5	5
Término Audiencia Preliminar	353	20
Término Práctica de Pruebas	104	20
Término de Audiencia Definitiva	110	20
Término de Sentencia	121	10
Término Total del Proceso	619	50