

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR  
SEDE ECUADOR**

**AREA DE DERECHO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA  
EN DERECHO PROCESAL**

**MENCION EN DERECHO PROCESAL**

**LA CONFESION JUDICIAL EN EL PROCESO ORAL LABORAL**

**LUIS ALFONSO NUÑEZ LANDAZURI**

**2009**

**UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR  
SEDE ECUADOR**

**AREA DE DERECHO**

**PROGRAMA DE MAESTRIA  
EN DERECHO PROCESAL**

**MENCION EN DERECHO PROCESAL**

**LA CONFESION JUDICIAL EN EL PROCESO ORAL LABORAL**

**LUIS ALFONSO NUÑEZ LANDAZURI**

**TUTOR  
DR. ANDRES PAEZ BENALCAZAR**

**QUITO - 2009**

Al presentar esta tesis como uno de los requisitos previos para la obtención del grado de magíster de la Universidad Andina Simón Bolívar, autorizo al centro de información o a la biblioteca de la universidad para que haga de esta tesis un documento disponible para su lectura según las normas de la universidad.

Estoy de acuerdo en que se realice cualquier copia de esta tesis dentro de las regulaciones de la universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial.

Sin perjuicio de ejercer mi derecho de autor, autorizo a la Universidad Andina Simón Bolívar la publicación de esta tesis o de parte de ella, por una sola vez dentro de los treinta meses después de su aprobación.

Luis Alfonso Núñez Landázuri

Quito, 10 de diciembre del 2009

## **AGRADECIMIENTO**

A la universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador

Al señor Doctor Andrés Páez Benalcázar, Tutor de esta tesis

A mis amados padres Carlos y Clelia

## **DEDICATORIA**

A la memoria de mi inolvidable hermano Alfonso

y

en especial para

mi amada hija Viviana

## **RESUMEN**

La crisis económica en la que se debate el planeta y de la cual el Ecuador no está exento, ha originado una mayor conflictividad social y consecuentemente jurídica.

La pérdida de fuentes de empleo, es el común denominador en todas las sociedades del mundo y más en países poco desarrollados como el nuestro, lo que de hecho origina conflictos laborales, mismos que ameritan un tratamiento y una solución adecuada y principalmente rápida por parte de los administradores de la justicia.

Para tal efecto, y en virtud de la trascendencia económica social que conlleva, se hace necesario que el proceso judicial utilizado para resolver la conflictividad laboral, sea el más idóneo, el más práctico, el más rápido, sin que esto signifique dejar de lado los principios y preceptos que rigen a esta materia.

Por lo anotado, se hace necesario dar un tratamiento específico al proceso laboral, mismo que en el Ecuador a partir del 2003 en que se produjo la reforma, es de carácter oral, a fin de identificar sus falencias y proponer soluciones.

## **INDICE**

### **LA CONFESION JUDICIAL EN EL PROCESO ORAL LABORAL**

#### **CAPITULO I EL PROCESO ORAL**

- 1.1 CONCEPTO**
- 1.2 HISTORIA DEL PROCESO ORAL**
- 1.3 VENTAJAS DEL PROCESO ORAL**
- 1.4 EL SISTEMA ORAL EN LA CONSTITUCION**

#### **CAPITULO II LA ORALIDAD Y LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

- 2.1 HACIA OTRA CONCEPCION DE LA JUSTICIA LABORAL**
- 2.2 CAMBIO CONDUCTUAL EN EL SISTEMA ORAL**
- 2.3 LOS PODERES DEL JUEZ EN EL JUICIO ORAL**
  - 2.3.1 Dirección del procedimiento por el juez
  - 2.3.2 Facultad disciplinaria por parte del Juez
  - 2.3.3 Poder inquisitivo del Juez del Trabajo
  - 2.3.4 Libertad del Juez para crear formas procesales
  - 2.3.5 Facultad extra y ultra petita de los jueces del Trabajo
- 2.4 PRINCIPIOS DEL PROCESO ORAL LABORAL**
  - 2.4.1 Principio de gratuidad
  - 2.4.2 Principio de oralidad
  - 2.4.3 Principio de intermediación
  - 2.4.4 Principio de publicidad
  - 2.4.5 Principio de impulsión del proceso

- 2.4.6 Principio de preclusión o de eventualidad
- 2.4.7 Principio de concentración del proceso laboral
- 2.4.8 Principio de lealtad procesal
- 2.4.9 Principio celeridad procesal
- 2.4.10 Principio de conciliación
- 2.4.11 Principio de la sana critica
- 2.4.12 Principio de protección procesal
- 2.4.13 Principio de extra y ultra petita
- 2.4.14 Principio de la inversión de la carga de la prueba

### **CAPITULO III**

#### **DE LA SUSTANCIACION DEL PROCESO ORAL LABORAL**

#### **3.1 ASPECTOS GENERALES**

#### **3.2 AMBITO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIA**

#### **3.3 ASUNTOS MATERIA DE LA JURISDICCION LABORAL**

- 3.3.1 Las controversias individuales del trabajo
- 3.3.2 La reclamación de remuneraciones y demás beneficios de Ley
- 3.3.3 La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores

#### **3.4 LAS PARTES PROCESALES**

- 3.4.1 La capacidad procesal
- 3.4.2 La legitimación
- 3.4.3 La postulación

#### **3.5 EL OBJETO DEL PROCESO ORAL LABORAL**

- 3.5.1 Clases de pretensiones laborales
- 3.5.2 Acumulación de pretensiones laborales
- 3.5.3 Excepción a la pretensión

#### **3.6 LOS ACTOS PROCESALES EN EL JUICIO ORAL LABORAL**

- 3.6.1 Concepto
- 3.6.2 Elementos del acto procesal
- 3.6.3 Clasificación de los actos procesales



### **3.7 LAS AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORAL LABORAL**

3.7.1 Concepto

3.7.2 Clasificación de las audiencias

3.7.3 Características de la audiencia preliminar

3.7.4 Características de la audiencia definitiva

### **3.8 LA PRUEBA EN EL JUICIO ORAL LABORAL**

3.8.1 Concepto

3.8.2 Sistemas probatorios

3.8.3 Sistemas de la prueba en el proceso laboral

3.8.4 Los Medios de prueba

3.8.5 Período de prueba

### **3.9 LA SENTENCIA Y LOS RECURSOS**

3.9.1 Concepto

3.9.2 Término para dictar sentencia

3.9.3 De los recursos

3.9.4 Recurso de apelación

3.9.5 Recurso de casación

## **CAPITULO IV**

### **LA CONFESION JUDICIAL EN EL JUICIO ORAL LABORAL**

#### **4.1 CONCEPTO**

#### **4.2 CLASES DE CONFESION**

#### **4.3 OBJETO DE LA CONFESION**

#### **4.4 CAPACIDAD PARA CONFESAR**

4.4.1 El confesante

4.4.2 La legitimación activa y pasiva en la confesión

4.4.3 Confesión por apoderado judicial

4.4.4 Confesión por representante

#### **4.5 MODO DE DESAHOGAR LA CONFESION**

4.5.1 Formulación de las posiciones

- 4.5.2 Contenido de las posiciones
- 4.5.3 Absolución de las posiciones
- 4.5.4 Indivisibilidad de la confesión
- 4.5.5 Efectos de la rebeldía
- 4.5.6 Juramento deferido

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**  
**BIBLIOGRAFIA**

# LA CONFESION JUDICIAL EN EL PROCESO ORAL LABORAL

## CAPITULO I

### EL PROCESO ORAL

#### 1.1 CONCEPTO:

En su acepción más antigua la palabra proceso se deriva del verbo latino *procedere*, que significa poner en movimiento o avanzar, o del sustantivo *processus* que se traduce por progreso o incremento. La idea actual de proceso es camino, método, desenvolvimiento de actos, situaciones o conductas sujetos a reglas, para producir efectos u obtener unos resultados.

Genéricamente los procesos son naturales y científicos. Los primeros se encuentran en la realidad viviente o inorgánica, merced a sus propias leyes, sin necesidad de intervención de la voluntad humana. Los segundos se generan por inducción de la inteligencia humana que los crea, dándoles sus pautas, derroteros, hipótesis y programas para lograr resultados, que buscan comprender, transformar y hacer útil la realidad del universo y de la vida.

De los procesos científicos, el jurídico, denominado tradicionalmente juicio por la operación de juzgar, viene a ser el conjunto de normas legales que indican las funciones, los instrumentos y el desenvolvimiento sucesivo de actos, a

través de los cuales los órganos jurisdiccionales del Estado ponen en ejercicio el orden jurídico, para garantizar imparcialmente el derecho, con el propósito de practicar la justicia.

Dentro del proceso jurídico se halla el proceso laboral, el que a su vez, puede ser escrito u oral y será precisamente éste último el tema de nuestro estudio.

El proceso oral por su parte, al decir de Luis Cueva Carrión:<sup>1</sup>

“Es aquel que se realiza mediante audiencias y en ellas tiene lugar en forma primordial, la inmediación, es una actividad dinámica, de interacción dialéctica, donde las partes aportan con varios elementos par enriquecer la visión e interpretación de los hechos y, en esta forma, le otorgan al juez la posibilidad de conocer el problema jurídico sometido a su conocimiento y decisión...”

Esta nueva conceptualización implica un cambio frente al tradicional proceso escrito, el proceso oral no se desarrolla en forma aislada y lejana, donde su resultado sólo interesa al accionante y al demandado, aquí todos contribuyen a su elaboración. Es importante destacar el cambio de la visión del proceso: mientras en el proceso escrito, la visión es muy particular; en el juicio oral, es universal y dinámica en la que inclusive las partes desde la audiencia preliminar tienen una visión total sobre su objeto y posible resultado.

---

<sup>1</sup> Luis Cueva Carrión, *El juicio Oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión, 2006, p. 13.

No obstante de lo anotado, el éxito del proceso oral, requiere de la dirección técnica, precisa y sabia de un juez que actúe con conocimiento, medida, racionalidad e imparcialidad y también domine técnicas de negociación y conciliación judicial.

En este punto es importante anotar lo manifestado por Giuseppe Chiovenda<sup>2</sup> sobre el juicio oral:

“Un proceso dominado por el principio de la libre convicción del juez y que pretenda realizar seriamente este principio, no puede ser sino oral, porque sólo el proceso oral permite al juez formarse un convencimiento mediante la observación personal y directa del material de la causa; entendiendo (...), el proceso oral como un proceso en que el mismo juez debe pronunciar la sentencia es quien recoge los elementos de su convicción, es decir, quien interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos y lugares discutidos /principio de la inmediación). Para que esto sea posible es necesario que el juez sea la misma persona física desde el principio al final de la tramitación de la causa (principio de la identidad del juez) que las actividades procesales estén concentradas en un breve período de tiempo y se desarrollen sin interrupción, resolviéndose los incidentes en una misma sesión /principio de concentración); que el contacto entre las partes y el juez sea inmediato, que como medio de comunicación sirva principalmente la viva voz (principio de oralidad), y que todos los actos procesales se realicen con la participación de las partes (principio de publicación).”

---

<sup>2</sup> Giuseppe Chiovenda, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Madrid, volumen I, Editorial Revista de Derecho Privado, 1951, pp. 149 - 150

## 1.2 HISTORIA DEL PROCESO ORAL:

Como es lógico, los primeros procesos jurídicos que realizó el hombre fueron orales, pues no conoció la escritura. El proceso fue oral en pueblos con tanta tradición jurídica, como el romano, así nos recuerda Giuseppe Chiovenda:<sup>3</sup>

“El proceso romano fue eminentemente oral, en la plenitud de significado de esta palabra, y por la razón emitida y profunda que ello era requerido por la función de la prueba. Tenemos en los discursos de Cicerón, en los documentos procesales que nos han llegado, en los mismos textos del Corpus iuris, una cantidad de testimonios sobre este carácter del proceso romano. El litigio resumido en la lápida capitolina, ya recordado (la *lis fullonum*), nos presenta un modelo de proceso concentrado: el juez, oídas las partes, ordena una inspección y el día siguiente la lleva a cabo, inspecciona los lugares, examina todos los indicios, pronuncia la sentencia. Se ha visto ya que para asegurar la concentración del proceso estaba prohibido interrumpir su continuidad apelando a las interlocuciones. En cuanto al principio de la inmediación, basta recordar que el emperador Adriano recomendaba a los jueces interrogar directamente a los testigos, aun a costa de hacerles venir de lejos a expensas del tribunal, de servirse lo menos posible de delegaciones y declaraciones escritas (...) Una cosa es el valor de los testigos que hablan en presencia y otra el valor de los testimonios que acostumbran a leerse. Y el mismo emperador refiere que cuando él juzga jamás se sirve de actas o referencias escritas sino que interroga directamente a los testigos mismos *ipsos interrogare soleo*. Aun en los procesos que tenían largas fases de desenvolvimiento y requerían defensas escritas

---

<sup>3</sup> Giuseppe Chiovenda, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, pp. 149 - 150.

sucesivas (allegaciones) antes de estar a punto para sentencia, el principio de la identidad física del juez garantizaba la observación del principio de la inmediación, como puede verse en las recordadas relaciones de Simmaco”.

En la Edad Media, el proceso oral, fue transformándose en escrito por la influencia de la doctrina formal de la prueba germánica y del sistema de la prueba que surgió después.

En Europa, hasta el siglo XVIII, los procesos fueron escritos bajo una estricta y lenta ritualidad; sin embargo se retornó al proceso oral bajo la influencia del inglés Jeremías Bentham (1.743-1.832) y del italiano Mario Pagano (1.748-1.799).

Mario Pagano, en su obra “*Consideraciones Sobre el Proceso Oral*”, citado por Giuseppe Chiovenda, sobre la oralidad escribió:<sup>4</sup>

“La escritura, como bien lo decía Sócrates según Platón, es cosa muerta, y no nos habla más que de un solo lado, esto es, por medio de aquellas ideas que con los signos nos despierta en el espíritu. No satisface nuestra curiosidad, no contesta a nuestras dudas, no nos presenta los infinitos aspectos posibles de una misma cosa. En la voz viva hablan también el rostro, los ojos, el color, el movimiento, el tono de la voz, el modo de decir y tantas otras minúsculas circunstancias, las cuales modifican y desarrollan el sentido de las palabras generales, y nos suministran innumerables indicios a favor o en contra de lo que las palabras afirman. Esa lengua muda, la elocuencia del cuerpo, valiéndome de

---

<sup>4</sup> Giuseppe Chiovenda, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, pp. 169 y 170.

la frase de Tulio, siendo más interesante, es más verídica que las palabras, y sólo en menor grado logra esconder la verdad. Todos estos signos se pierden en la escritura, y le faltan al juez los más claros y seguros argumentos”.

La oralidad inclusive tal como sucediera en nuestro país, primero se impuso en los procesos penales y hacia mediados del siglo XX, en los juicios civiles. En Alemania por ejemplo el sistema oral en su Ley Procesal Civil, se impuso en 1.877, misma que fue ratificada con mayor autoridad en su Ley Procesal en 1.933, lo mismo ocurría en Inglaterra, en Estados Unidos de Norteamérica y Francia, países en los que a esa fecha ya existía el proceso oral. La importancia del sistema oral para una adecuada administración de justicia, ha merecido la atención de la comunidad internacional, misma que lo ha plasmado en un sinnúmero de declaraciones y recomendaciones, tales como: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, (1.948), La Convención Americana sobre Derechos Humanos o “Pacto de San José de Costa Rica” (1.969), el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (1.976).

En las bases para la preparación del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica<sup>5</sup>, se estableció: “Debe procurarse la implantación del proceso oral como la solución más eficaz contra la excesiva duración del proceso penal, civil o laboral.”

---

<sup>5</sup> Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, Secretaría General, *El Código Procesal Civil para Iberoamérica*, Montevideo, 1988, p. 21.



En el Ecuador, la historia de la oralidad no es muy larga, pues data apenas de la década de 1.990, en la que se conformaron algunas comisiones conformadas por distinguidos juristas, quienes presentaron proyectos como el del Código de Procedimiento Penal en 1.992. Continuando con el esfuerzo por ingresar al sistema oral, mediante Ley No. 2003-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2.003 se reformó el Código del Trabajo y se instauró el sistema oral en los juicios laborales, misma que inclusive ha sido objeto de algunas reformas.

### **1.3 VENTAJAS DEL PROCESO ORAL:**

La historia y la experiencia sin lugar a dudas demuestran, que la oralidad en el proceso laboral, es el más conveniente a la naturaleza y por supuesto a las exigencias de la constante y vertiginosa evolución socio - económica y tecnológica, de la que por supuesto el Ecuador, no está exento. Para nadie es desconocido que la expresión oral es la mejor vía de conocimiento, por lo tanto, el proceso oral ofrece mejores ventajas para los sujetos involucrados en la administración de justicia.

La inmediación entre el juez y las partes, propia del proceso oral, permite que éste, personalmente, presida las audiencias, recepte las pruebas y escuche los alegatos permitiéndole tener contacto directo e inmediato con las partes y el material que aportan; por lo tanto el conocimiento que adquiere es directo, a

diferencia del proceso escrito, en donde el juez, se relaciona con las partes y adquiere conocimiento del proceso en forma mediata.

Es obvio que con el proceso oral se pretende mayor agilidad que con el escrito, por lo que el esfuerzo y los gastos se reducen; el juicio oral tiene mayor publicidad e inclusive facilita su control social, lo que obliga tanto a los juzgadores como a los profesionales a prepararse y especializarse mucho más, disminuyendo los índices de corrupción y logrando una justicia de mejor calidad.

Sin lugar a dudas y como veremos más adelante cuando tratemos los principios del proceso oral laboral de manera más detallada, el proceso oral, es mejor que el escrito, pues su sencillez, inmediación y celeridad, garantizan el acierto intrínseco de una decisión proporcionada, frente al escrito que propende a que se pierda la noción de lo real y a que se trabe una armazón artificiosa y falsa de los hechos materia de la litis. Con el proceso oral, en donde los actos procesales se concentran en una o en muy pocas audiencias que tienen lugar en un lapso corto, se obtiene información sobre los hechos en forma directa y diáfana, lo que permite finalmente una justicia de calidad.

#### **1.4 EL SISTEMA ORAL EN LA CONSTITUCION:**

Para terminar con la forma arcaica de administrar justicia, en la Constitución Política de la República del Ecuador, aprobada en 1998 por la Asamblea Nacional Constituyente, se introdujo el sistema oral, con el objeto de lograr que los jueces y magistrados administren justicia en forma directa y pública, sin la intermediación de la escritura.

Con el mismo criterio, la actual Constitución Política de la República, en los Arts. 168, numeral sexto y 169, estableció la oralidad como uno de los principios y sistema de la administración de justicia. El primero textualmente dice: “Art. 168.- 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. Por su parte el Art. 169 establece: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.

Esta disposición constitucional diferencia a la justicia del sistema procesal y establece su relación jerárquica; el sistema procesal no encierra la justicia, es sólo un medio para acceder a ella.

## **CAPITULO II**

### **LA ORALIDAD Y LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA**

#### **2.1 HACIA OTRA CONCEPCION DE LA JUSTICIA LABORAL:**

El sistema oral, de hecho, nos introduce en una nueva dimensión de la administración de justicia, en la que el pensar y actuar jurídico, debe ser más dinámico, diáfano, científico y de mejor calidad. El sistema oral coloca a la administración de justicia en un nivel superior y el campo laboral no es la excepción; pero para éste efecto, se requiere de jueces probos, especializados y decididos a cumplir con tan importante encargo.

La Constitución Política de la República, como lo anotamos, establece la oralidad en la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias y al sistema procesal como un medio para la realización de la justicia; sin embargo, este mandato constitucional y las reformas legales emitidas en este sentido, han sido y serán insuficientes para cumplir con éste objetivo, si por parte de las autoridades respectivas y en este caso, el Consejo de la Judicatura, no se implementan las medidas necesarias a fin de hacer efectivo el mismo.

Ha pasado poco menos de seis años, desde que se reformó el Código del Trabajo, estableciéndose el sistema oral laboral; sin embargo, la acumulación

de causas y consecuentemente de audiencias es preocupante en todo el país, lo que vulnera el principio de celeridad en el que se sustenta el sistema oral laboral. Es común, en ciudades como Quito y Guayaquil, en donde se concentran el capital humano y económico del Ecuador y consecuentemente la mayor parte de la conflictividad laboral, que de manera ilegal, se convoque a las partes a la audiencia preliminar en términos que fácilmente superan el año desde que la demanda fue calificada.

Lo anotado conlleva a concluir que no basta con preparar a los administradores de justicia, abogados y demás involucrados en el sistema, sino que es imprescindible que se incremente el número de jueces, de juzgados acaso, y de la infraestructura física necesaria, so pena de que fracase el sistema.

## **2.2 CAMBIO CONDUCTUAL EN EL SISTEMA ORAL:**

Los derechos autónomos, como el sustantivo y procesal laboral, que exigen de una pronta decisión de los problemas y un tratamiento especial de ellos, requieren del juez probo, debidamente preparado que dé seguridad y confianza a las partes, y sirva de garantía de una justicia que, además de imparcial, sea eficaz para consolidar los derechos insoslayables del trabajador.

El juez especializado preserva la justicia laboral, compenetrada de la esencia

de las relaciones y asuntos del trabajo, de las disposiciones que los institucionalizan y de los procedimientos que dilucidan o desatan los conflictos, que aparecen de la índole misma del trabajo. Sólo el juez, conocedor del Derecho Laboral y de los procedimientos que se adecuan a su idiosincrasia y modo de ser, cuyas reglas, por su mismo objeto, complejidad, propiedad y características, demandan de un cúmulo de conocimientos, de discernimientos y de entendimientos de la ciencia jurídica, de la psicología y sociología del trabajo y de una intuición que da únicamente la especialización y la experiencia, puede observar con exactitud la justicia laboral.

El razonamiento del juez del trabajo debe concordar y armonizar con los criterios de equidad y justicia, que están por encima de los conceptos tradicionales de darle a cada uno lo que le corresponde, o de intercambiar o conmutar los derechos laborales.

La intermediación del juez para procurar la conciliación del conflicto jurídico, sanear las anomalías procesales y concretar el alcance del litigio en la audiencia preliminar, son funciones importantes en la aplicación de la justicia oral laboral. El contacto directo con las partes y las personas que intervienen como testigos o peritos, la práctica de las diligencias probatorias, el poder de rehuir las actuaciones sinuosas, tendientes a entorpecer el normal curso del proceso o de utilizarlo con fines torticeros o simulados, y la sana crítica de las pruebas para su valoración le permiten llegar a la reconstrucción exacta de los

hechos, y que lo conduzcan a una entera convicción de la verdad y a la realización en sus sentencias de la justicia.

El sistema oral en la administración de justicia, ha provocado un cambio fundamental en la forma y en el fondo de la normatividad jurídico-procesal, lo que evidentemente amerita, contar con sujetos que, con capacidad, honestidad y pericia, apliquen dichas normas.

Lo anotado, conlleva la obligación de preparar el personal necesario e idóneo que ocupe tan distinguida y al mismo tiempo compleja dignidad de juez a fin de que administre justicia con sabiduría, honestidad y eficacia; para tal efecto, entre otras, es importante que se cumpla con lo determinado en el quinto inciso Art. 134 del Código Orgánico de la Función Judicial, que obliga a quien aspira a ser juez o jueza a aprobar el curso respectivo de formación en la Escuela de la Función Judicial.

El sistema oral, por si conlleva la necesidad de un cambio profundo en el comportamiento del juez en general, no solamente en el aspecto legal, doctrinario o jurisprudencial, sino desde el punto de vista ético y moral; sin que esto signifique que los jueces que aplican el sistema escrito carezcan de estas cualidades. La justicia que imparta el juez debe ser auténtica, debe responder a las necesidades de la sociedad, y de hecho, el juicio oral laboral ofrece esta posibilidad a los jueces del trabajo.

Respecto al buen funcionamiento de la justicia, Luis Cueva Carrión,<sup>6</sup> cita a Calamandrei, quien en sus *Estudios sobre el Proceso Civil*, manifiesta que ésta, “depende de los hombres y no de las leyes y el óptimo sistema judicial es aquel en que los jueces y los abogados vinculados por su recíproca constancia, buscan la solución de sus dudas, mas que en la pesada doctrina en la viva y fresca humanidad”

### **2.3 LOS PODERES DEL JUEZ EN EL JUICIO ORAL:**

El juicio oral ofrece al juez un sinnúmero de facultades o poderes que usualmente no los tiene cuando el trámite es escrito, lo que de hecho le otorga mayor independencia, la inmediación le otorga un campo de acción procesal más amplio y consecuentemente mayor conocimiento de la causa.

La sustanciación de las controversias individuales de trabajo, tal como esta concebida en nuestro Código del Trabajo, le faculta al juez,: la dirección del proceso; el poder o facultad disciplinaria; la facultad inquisitiva del juez, la facultad para crear formas procesales, decisiones sobre pretensiones distintas a las pedidas, entre otras.

---

<sup>6</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 34.



### **2.3.1 Dirección del procedimiento por el juez**

El juez del trabajo dirigirá el proceso. en el sentido de obtener una expedita sustanciación y desarrollo de todos los actos procesales y de permitir la actuación de las partes y la intervención de las personas cuando se las requiera para el esclarecimiento de los hechos. Esta dirección se exterioriza en el aspecto formal que adquiere el proceso con la expedición de las providencias, la práctica de las audiencias y de las diligencias procesales, la sustanciación eficaz y precisa de los actos, que evita toda forma engorrosa de los trámites, en la diligente aplicación de las pruebas y en la decisión oportuna de las controversias sometidas al juez laboral.

La dirección procesal del juez del trabajo está instituida por las normas de procedimiento, así:

- a) En cuanto ordena, guía y orienta el proceso laboral para dirimir el conflicto jurídico que se plantea en la demanda;
- b) En cuanto garantiza el rápido adelantamiento del proceso;
- c) En cuanto decreta la contumacia;
- d) En cuanto rechaza todo acto que conduzca a la demora o a la utilización del proceso con fines diferentes a los normales;
- e) En cuanto prohíbe la práctica de pruebas inconducentes;
- f) En cuanto decreta pruebas de oficio;
- g) En cuanto prorroga términos y plazos; y

h) En cuanto dispone se paguen provisionalmente las remuneraciones adeudadas, entre otras.

Es deber del juez del trabajo llevar el proceso hasta su culminación, con una sentencia adecuada a los criterios de equidad y justicia laboral. La dirección procesal indicada en el Art. 568 del Código del Trabajo, implica que la iniciativa la tiene el juez del trabajo, para conducir el proceso hacia la obtención de los fines propios del Derecho Laboral.

El juez tiene la potestad de dirigir el proceso en forma que garantice su rápido adelantamiento, basado en la concentración y celeridad procesal. La concentración es el carácter que el procedimiento asume cuando los actos procesales que componen la serie se aproximan en el espacio y en el tiempo, de modo que suceden con ininterrumpida continuidad propio del sistema oral basado en audiencias; carácter opuesto, que se puede llamar de la descentralización o del fraccionamiento, que es aquel por el cual entre un acto procesal y otro, pueden pasar largos intervalos de tiempo, propio del sistema escrito.

### **2.3.2 Facultad disciplinaria del juez**

El sistema oral laboral basado en audiencias, le otorga al juez poderes más amplios que en el sistema escrito para imponer orden y disciplina en el curso

del proceso; claro está que se requiere de la lealtad de las partes, de los abogados y los funcionarios judiciales, pues sin ella imperaría el desorden en el proceso. Además, de manera especial, el juez debe velar porque se cumplan los principios del proceso oral y en especial, el debido proceso y el de la lealtad procesal.

El principio de lealtad procesal obliga a las partes a comportarse con lealtad y probidad durante el proceso, y el juez debe hacer uso de sus poderes para rechazar cualquier solicitud o acto que implique una dilación manifiesta o ineficaz del litigio, o cuando se convenza de que cualquiera de las partes o ambas se sirven del proceso para realizar un acto simulado o para perseguir un fin prohibido por la ley.

Para tal efecto, y en especial en el proceso oral, el juez tiene poder disciplinario sobre las partes litigantes, y sobre quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias.

Al respecto, el Código Orgánico de la Función Judicial, en el Art. 26 al hacer referencia al principio de buena fe y lealtad procesal dice:

“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 indujeran a engaño al juzgador serán sancionados de conformidad con la ley.”

### **2.3.3 Poder inquisitivo del juez del trabajo:**

La facultad inquisitiva del juez del trabajo se acrecienta en la actuación oral, las medidas de saneamiento, las audiencias y el poder de interrogar a las partes; y se complementa con la disposición de decretar y practicar pruebas oficiosamente en las instancias y de valorarlas, de fallar *extra* y *ultra petita*, en aplicación de la idea de la protección de quien más necesita de la justicia.

El juez tiene la función de averiguar la verdad, utilizando los medios de que está informado el proceso, pues no se halla limitado y, por el contrario, se encuentra investido de libertad para suplir las formas procesales inexistentes y que se requieran en la actividad procesal, sin que la inactividad o la falta de iniciativa de las partes interfieran su labor. Una vez iniciado el proceso, con la demanda del actor, el juez puede conducir el proceso sin necesidad de la intervención de las partes, hasta su culminación con una sentencia.

Tradicionalmente, nuestra legislación adjetiva, ha contemplado la posibilidad de que los jueces puedan ordenar de oficio las pruebas que juzgaren necesarias para el esclarecimiento de la verdad, en cualquier estado de la causa y en

todas las instancias. Como es lógico, éste mismo criterio, se ha introducido en las reformas introducidas al Código del Trabajo, mediante la cual se estableció el sistema oral en el juicio laboral, así:

“Art.- 577...El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten...”

Respecto a las pruebas, Montero Aroca<sup>7</sup> dice: “(...) la actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza en el juzgador respecto de los datos aportados por las partes, certeza que en unos casos se derivará del convencimiento psicológico del mismo juez, y en otros de las normas legales que fijarán los hechos.”

#### **2.3.4 Libertad del juez para crear formas procesales:**

El principio de legalidad de las formas procesales impone que los actos judiciales deben celebrarse según las condiciones indicadas en la ley de procedimiento laboral, en circunstancias de modo, tiempo y lugar y conforme al orden, regularidad y distribución en que han de adelantarse, para que el proceso adquiera eficacia y validez. Es decir, que los actos procesales están

---

<sup>7</sup> J. Montero Aroca, *Los Principios Políticos de la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil, Los Poderes del Juez y la Oralidad*, Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, 2001, pp. 115 - 116.

revestidos de formas propias de estricta observancia, que hacen posible el desarrollo del proceso laboral.

Sin embargo, cuando los requisitos formales no se hallen determinados en la ley para celebrar los actos procesales, o no exista norma aplicable al caso controvertido, se dispondrá de la analogía proporcionada por el procedimiento civil, para resolver casos parecidos o similares, siempre que no riña con los principios fundamentales y la naturaleza del Derecho Procesal del Trabajo.

Así, en nuestro caso, si bien el Art. 573 del Código del Trabajo, establece que: “Las controversias a las que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”; es decir mediante procedimiento oral. En tratándose de las leyes supletorias, posibilita la aplicación de normas del proceso civil, tal como lo establece el Art. 6 del Código del Trabajo: “En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil”.

Esta norma autoriza al juez del trabajo no solamente a utilizar la analogía supletoria o interpretativa sino la libertad de crear formas, que se compaginen y adapten a los propósitos y fines del proceso laboral, y que permitan su desarrollo e impidan incurrir en denegación de justicia. De esta manera, el juez

del trabajo crea la norma, cuando no halle la disposición que señale la forma procesal adecuando la ley sustantiva y procedimental laboral, en cumplimiento de su objetivo, para lo cual se regirá por los principios generales del derecho o de la costumbre.

Los vacíos o lagunas pueden suplirse con la creación de nuevas formas que faciliten la realización de los actos procesales, cuyos requisitos configurantes no se encuentren determinados en el procedimiento del trabajo, cuidando que esta libertad de crear disposiciones no degeneren en arbitrariedad innecesaria y omnímoda, puesto que no le está permitido al juez una independencia absoluta y total de la ley de procedimiento laboral.

### **2.3.5 Facultad extra y ultra petita de los jueces del trabajo:**

Los jueces civiles fallan en congruencia con las pretensiones de las partes, pero de ninguna manera sus decisiones pueden tener alcances que sobrepasen los límites de la demanda y de la contestación. En cambio, el juez del trabajo goza de la facultad de extralimitar su decisión respecto de las peticiones que planteen los sujetos en el proceso laboral, especialmente por la naturaleza tuitiva del procedimiento del trabajo, instituido con la finalidad de garantizar y hacer efectivos los derechos laborales de suyo irrenunciables, que están investidos del carácter de orden público social y económico, no sólo porque en ellos va involucrado el interés de la sociedad y del Estado, sino

porque constituyen el punto fundamental de la supervivencia humana individual y familiar.

Al respecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia (Decreto-Ley 2158 de 1948), en el Art. 50 consagra:

"El juez podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originan hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezcan que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas".

Cinco son los requisitos determinantes, según el artículo transcrito para que el juez del trabajo pueda utilizar las facultades de fallar *extra* y *ultra petita*:

1. Está facultado el juez en proceso ordinario en todas las instancias para hacer uso de esas atribuciones.
2. Los hechos que den lugar al empleo de esos poderes deben encontrarse controvertidos en el proceso.
3. Los hechos que sustenten los derechos laborales se hallen demostrados.
4. Los derechos, prestaciones sociales e indemnizaciones demandados aparezcan disminuidos o no hayan sido pedidos.
5. Las sumas que corresponden a los derechos, prestaciones e indemnizaciones de que se trata no hayan sido pagadas.



En el caso ecuatoriano, el no contar con un cuerpo legal adjetivo independiente del Código del Trabajo, de hecho ha limitado la posibilidad de establecer expresamente la facultad de extra y ultra petita de los jueces de trabajo; sin embargo, es común encontrar plasmada esta facultad en sentencias emitidas tanto por el juez A Quo como Ad Quem.

#### **2.4 PRINCIPIOS DEL PROCESO ORAL LABORAL:**

Respecto a los principios generales del derecho laboral, dice Américo Plá,<sup>8</sup> que “Cuando se afirma la autonomía del derecho del trabajo, se sostiene generalmente que éste tiene principios propios diferentes a los que inspiran otras ramas del derecho”.

Esto expresa una verdad indiscutida, pero deja abierta la pregunta acerca de si los principios son, en el derecho del trabajo, conceptualmente iguales a los del derecho común, no obstante sus propósitos distintos.

En realidad no es admisible una versión alternativa de los principios, pues corresponden en rigor, a una idea única de valor universal. Estimamos que no puede haber diferencia conceptual entre unos y otros principios, pero sí en cuanto a los motivos que los inspiran o, desde otra perspectiva, a las

---

<sup>8</sup> Américo Pla, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Biblioteca de Derecho Laboral, 1975, p. 9

intenciones que expresan. Al respecto Efrén Borrajo Dacruz,<sup>9</sup> nos dice lo siguiente:

“El derecho del trabajo, al igual que las demás ramas del ordenamiento jurídico positivo, es una solución política en nombre de una Idea de Justicia, a un problema social. En consecuencia las normas jurídico-laborales tienen un doble fundamento ideológico, a saber; en un plano abstracto y remoto, su fundamento es la justicia, y con ella se colocan fuera del tiempo y del espacio, se nutren en principios que se presentan como consustanciales con la naturaleza del hombre viviendo en sociedad, etc.; ahora bien, en un orden concreto y próximo su fundamento es “una idea” de justicia, en nuestro caso la llamada “idea social de Justicia” o, sin más, la Justicia Social que se recoge y formaliza en las reglas y declaraciones de la Constitución Política, es decir, en las leyes fundamentales.”

El manejo de los principios generales del derecho resulta difícil porque, generalmente, el legislador prefiere hacerlos flotar como un punto de partida que se esconde en la letra de la ley en lugar de formular, respecto de ellos, declaraciones comprometedoras.

Los principios procesales, a través de una evolución prolongada que podría iniciarse en el derecho romano, ha recogido diferentes principios. En ocasiones, buscando fórmulas sacramentales que respondan a una etapa de escasa cultura; a veces dejando a los jueces la iniciativa para empezar los procesos o para seguirlos; eventualmente, privando a los procesos del contacto

---

<sup>9</sup> Efrén Borrajo Dacruz, *Introducción al Derecho Español del Trabajo*, Madrid, 2a ed. Editorial Tecnos, 1969, p. 420.

con el público. En alguna medida el proceso ha sido el mejor exponente de las limitaciones para el juego de la libertad en el campo del derecho. Sólo un régimen de verdadera democracia admite un proceso sencillo y público.

Estos factores y otros que resulta innecesario ponderar, han generado una terminología que es interesante en la medida en que refleja la condición misma del proceso.

De acuerdo a los conceptos de mayor uso, el proceso oral laboral en particular está sometido a los siguientes principios:

#### **2.4.1 Principio de gratuidad**

La equidad y la justicia del trabajo, fundamentadas en la armonía, el equilibrio social y el espíritu de coordinación económica, igualan a las partes procesales, de tal manera, que ninguna de ellas prevalezca en razón de su situación, pues, la justicia está por encima de la importancia económica de los litigantes o de los privilegios de estos.

Para nadie es desconocido que la justicia del trabajo es *proteccionista o tuitiva*, instaurada en defensa de los trabajadores que viven de su salario, y que carecen de bienes suficientes para pagar los gastos que ocasionan los juicios.

El proceso oral laboral siendo sencillo y ágil no requiere de expensas gravosas, especialmente para los trabajadores que acuden a los juzgados del trabajo en busca de protección y de justicia.

Efectivamente, los actos procesales por lo general no son onerosos ni exigen erogación alguna de las partes que intervienen en el proceso, salvo que en actos o diligencias como la inspección judicial en la cual se nombre un perito para que informe sobre algún particular, en cuyo caso habrá que pagar los derechos del perito. Se explica la gratuidad procesal por la debilidad económica del trabajador, que frente al patrono, supuestamente rico, no podría ejercer su derecho laboral.

En el Art. 75 de la Constitución Política de la República del Ecuador, en tratándose de los derechos de protección, encontramos afirmado el principio de gratuidad al decir: “Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión...”

#### **2.4.2 Principio de oralidad**

Existen dos medios para adelantar las actuaciones procesales: la forma escrita y la oral, siendo esta última la acogida por nuestra legislación procesal laboral,

tal como lo establece tanto el literal a) del numeral segundo del Art. 86 de la Constitución Política de la República del Ecuador, “El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz. Será oral en todas sus fases e instancias” y como lo corrobora el Art. 575 del Código del Trabajo, “Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral”.

Giuseppe Chiovenda<sup>10</sup> ha dicho: “El tipo y el carácter de un sistema procesal están determinados principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito”.

La forma de la oralidad no es absoluta, bien que si las actuaciones se realizan en la audiencia preliminar como definitiva, deben quedar escritas y firmadas en actas sumarias, de acuerdo con lo indicado en el Art. 582 del Código del Trabajo y empleando grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones.

Eduardo Couture,<sup>11</sup> respecto de la oralidad ha dicho que el “Principio de oralidad, por oposición al principio de escritura, es aquel que surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”.

---

<sup>10</sup> Giuseppe Chiovenda, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Madrid, volumen III, traducción del italiano al español de E Gómez Orbaneja, Editorial Revista de Derecho Privado, 1.951, p. 168

<sup>11</sup> Eduardo Couture, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Montevideo, Editorial IB de F, Cuarta Edición, 2.002, p. 163.

Parece más un sistema mixto oral y escrito, en el que predomina el primero en las audiencias públicas; no así en los primeros actos procesales que se efectúan por escrito como la demanda de primera instancia, la demanda de reconvencción, la contestación de la demanda y, la proposición de excepciones que si bien se los puede hacer verbalmente deben quedar escritas, los autos de sustanciación, la sentencia por supuesto, la interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración. En la segunda instancia sólo se dejó la forma verbal para la práctica de las diligencias que el juez provincial estime conveniente para el esclarecimiento de los hechos y la audiencia de estrados.

Enrique Véscovi<sup>12</sup>, cuando hace algunas precisiones terminológicas respecto a la oralidad y proceso por audiencias, dice:

“En primer lugar, debe aclararse que cuando hablamos de oralidad, lo hacemos para usar un término que es de común conocimiento y aceptación, aunque sabemos de antemano que prácticamente no hay régimen alguno de derecho positivo exclusivamente oral, sino que todos son mixtos (podríamos exceptuar el Tribunal de Aguas de Valencia y casi ningún otro).

Los procesos que hoy se consideran orales, tienen, en general, una fase de proposición escrita, una o dos audiencias orales (prueba y debate; a veces, inclusive la sentencia dictada al final de la última) y luego recursos de apelación o casación, también escritos. Son, por lo tanto, mixtos. Más correctamente deberíamos llamarlos procesos por audiencia, ya que en esta (trial) es donde se

---

<sup>12</sup> Enrique Véscovi, *Teoría General del Proceso*, Bogota Segunda edición, Editorial Temis, 1999, p. 51

realiza la parte sustancial del juicio...”

Respecto a la oralidad, en la exposición de motivos del Anteproyecto del Código Procesal Civil Modelo para Latinoamérica<sup>13</sup>, se establece:

“La oralidad, por la cual se han inclinado la mayoría de los procesalistas iberoamericanos, no sin alguna discrepancia, es entendida en el sentido general, aunque en puridad, se plantea un proceso mixto, porque no se trata de perder los beneficios y virtudes de la escritura. Y es así que, fuera de la prueba documental, cuyo valor resultará tan esencial como establecen los Derechos de fondo, en el proceso planeado, son escritos, la etapa de proposición y la de recursos.”

El principio de la oralidad se cumple debido a la necesidad de la comunicación personal del juez con las partes, y de éstas entre sí, que facilita la inmediación y la percepción directa de los hechos, la práctica de las pruebas, la actuación de los intervinientes en las audiencias y el aceleramiento de los procesos, eliminando su morosidad.

La oralidad, es un medio que permite al juez en cualquier momento del proceso, convencerse de la verdad directamente y no de lo que aparece solamente en el expediente, tanto es así, que si observa puntos oscuros o situaciones confusas, debe aclararlos o desarrollarlos interrogando

---

<sup>13</sup> *El Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica*, Montevideo, Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, 1988, p. 24,

personalmente a las partes, tal como lo establece el Art. 577 del Código del Trabajo.

Todas las actuaciones y diligencias procesales y práctica de pruebas deben efectuarse de viva voz; y, de lo actuado en las audiencias, se dejará constancia en las respectivas actas sumarias, las que se respaldarán con las grabaciones y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, mismos que serán agregados al proceso.

Las ventajas que se preconizan a favor de la oralidad de los juicios, en síntesis, consisten: en la concentración de los actos procesales, en una o varias audiencias; en la eliminación de los traslados, de las notificaciones y, en especial, de los incidentes; en la mayor rapidez de los trámites; en impedir la delegación de la función judicial; en asegurar la inmediación del magistrado con las partes y los testigos; en el contacto directo con los elementos de prueba, y en la mayor libertad en la apreciación de éstas.

#### **2.4.3 Principio de inmediación**

Para que el principio de inmediación tenga cabal cumplimiento, el juez que admite la demanda, además debe recibir la contestación, resolver las excepciones, tramitar los incidentes, decretar y practicar las pruebas, y en fin desarrollar el proceso y proferir el respectivo fallo. Tanto el juez como las



partes precisan conocerse y cerciorarse de los acontecimientos procesales directamente, por estar en comunicación durante las audiencias y no mediante escritos.

Al respecto, Giuseppe Chiovenda,<sup>14</sup> nos enseña:

“El principio de inmediación exige que el juez que debe pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de las pruebas de que saca su convencimiento, y haya entrado, por lo tanto, en relación directa con las partes, con los testigos, con los peritos y con los objetos del juicio, de forma que pueda apreciar las declaraciones de tales personas y las condiciones de los sitios y cosas litigiosas, etc., fundándose en la impresión inmediata recibida de ellos y no en referencias ajenas”.

El principio de inmediación da al Juez del Trabajo la oportunidad de estar en contacto con las partes y el proceso, pues está obligado a practicar las pruebas personalmente y a examinar a cuantos elementos intervengan en desarrollo del proceso laboral.

Tal como lo establece el Art. 577 del Código del Trabajo, la presencia del juez y su intervención directa en las audiencias y en la práctica de pruebas, a través de todo el proceso para que se pueda crear un criterio personal sobre los acontecimientos, las personas, los testigos y los derechos que se controviertan,

---

<sup>14</sup> Giuseppe Chiovenda, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, p. 177.

con el propósito de dar un fallo adecuado y justo. La inmediación es subjetiva, pues el juez debe intervenir directamente en el desarrollo del proceso y tener el conocimiento de las partes y de los elementos que en él actúan.

Tal como lo establece Andrés Páez Benalcázar,<sup>15</sup> “Por medio de la inmediación se puede también exigir que se aclaren las exposiciones que se consideren confusas o contradictorias e incoherentes.”

#### **2.4.4 Principio de publicidad**

Se entiende como publicidad de los procesos laborales. la oportunidad legal que tienen los ciudadanos de asistir a las audiencias y las partes de actuar libremente y presenciar las decisiones que tome el juez. Los trámites que sigue el proceso han de realizarse públicamente, debido al interés de la sociedad en el desenvolvimiento y eficacia de la justicia laboral y a la necesidad de requerir de los jueces del trabajo unas actuaciones claras, que conduzcan a fomentar la confianza del pueblo trabajador en el orden jurídico, como garantía de la paz social.

La sociedad se halla pendiente del cumplimiento y aplicación de las leyes laborales, de una eficaz. pronta y debida justicia y de la actuación de los jueces y magistrados del trabajo; pues los conflictos jurídicos no sólo preocupan a los

---

<sup>15</sup> Andrés Páez Benalcázar, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Quito, Ediciones legales S.A., 2004, p. 35.

sujetos de la relación laboral, sino a todo el conglomerado humano interesado en la interpretación de las normas laborales y en la solución de las controversias, que exigen del principio de publicidad.

La justicia laboral no debe ser secreta sino pública. No quiere decir lo anterior que algunas providencias o actos no puedan realizarse fuera de audiencia, sin que ello genere nulidad. La misma necesidad de tales actuaciones lo requiere: el auto de calificación de la demanda, orden de citación al o los demandados, la convocatoria a la audiencia preliminar de conciliación y contestación a la demanda y formulación de pruebas, de los recursos, etc. (Arts. 576 y 584 del Código del Trabajo).

Respecto al principio de publicidad, el Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social de Colombia, en el Art. 42 dice:

“Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo los casos exceptuados en este Decreto.”, y como excepción a la regla anterior, el artículo 43 establece: “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el Juez que dirige la audiencia podrá ordenar que se efectúe privadamente por razones de orden público de buenas costumbres. “

Las personas que deseen asistir a las audiencias laborales pueden hacerlo y los jueces deben facilitarles su asistencia, pues la ciudadanía tiene derecho a

cerciorarse de como se da cumplimiento a la justicia laboral.

Eduardo Couture,<sup>16</sup> sobre este principio acertadamente, dice:

“La publicidad con su consecuencia natural de la presencia del público en las audiencias judiciales, constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de magistrados y defensores. En último termino, el pueblo es el juez de los jueces. La responsabilidad de las decisiones han de ser proferidas luego de una audiencia pública de las partes y en la propia audiencia, en presencia del pueblo.- El método escrito que rige en la mayoría de los países hispanoamericanos, disminuye la efectividad del principio de publicidad. No puede decirse que nuestro proceso sea secreto; pero el método escrito hace virtualmente imposible la obra de fiscalización popular a que acabamos de aludir”.

#### **2.4.5 Principio de impulsión del proceso ·**

Significa este principio que no son las partes las que impulsan el proceso. Aunque éstas no comparezcan a las audiencias, el juez está obligado a proseguir el juicio hasta que profiera la respectiva sentencia, dictando las medidas necesarias, a tal efecto. Hernando Devis Echandía,<sup>17</sup> al respecto dice:

“Se relaciona directamente con el inquisitivo, y consiste en que, una vez iniciado el proceso, debe el juez o el secretario, según el acto de que se trate,

---

<sup>16</sup> Eduardo Couture, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, p. 158

<sup>17</sup> Hernando Devis Echandía, *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Editorial Universidad, 1997, p. 65.

impulsar su marcha sin necesidad de que las partes lo insten hacerlo, pues simplemente se trata de cumplir las normas legales que lo regulan, y son responsables de cualquier demora ocasionada por su culpa. Es muy importante para la celeridad de la justicia.”

En los procesos civiles, si bien a los jueces se les ha otorgado muchas facultades para adelantarlos, en función del principio dispositivo las partes juegan un papel preponderante en la impulsión del proceso. En cambio en los procesos laborales el juez es un funcionario activo, que no se limita a esperar la actuación de las partes. La iniciativa procesal la tiene el juez, como poder que conduce al logro de los fines del Derecho Procesal Laboral de protección al trabajador. Comenzado el proceso con la presentación de la demanda, el juez debe adelantarlos agotando todas las etapas hasta dictar sentencia; no olvidemos que el carácter social del derecho laboral, busca y perfecciona el bien común y hace realidad la equidad y la justicia del trabajo, este principio es primordial en los juicios laborales.

Los litigantes están obligados a contribuir para que las controversias jurídicas se diriman en los estrados judiciales prontamente, pero si no cooperan o pretenden entorpecer el proceso con su ausencia, no actuando oportunamente o presentando solicitudes inconducentes o impertinentes, el juez repelerá ese comportamiento y ordenará las medidas apropiadas para su adelantamiento.

La impulsión es el aseguramiento de la dirección y continuidad del proceso laboral, de los actos procesales y del cumplimiento de los plazos o términos con el fin de que se de el resultado en el menor tiempo posible, sin que se lesionen los derechos de defensa y los principios de imparcialidad y del debido proceso.

El impulso procesal es aplicado por el juez cuando admite y ordena la citación de la demanda, señala fecha para audiencia preliminar, celebra la conciliación y la da por agotada, resuelve las excepciones previas y fija el alcance del litigio, decreta pruebas, interroga a las partes, a los testigos y peritos, decreta pruebas de oficio, declara las nulidades, ordena las notificaciones, remite el expediente al superior en consulta, cuando el fallo es adverso a las instituciones del Estado aunque las partes no recurran. (Art. 337 CPC.)

Si bien, en el proceso oral laboral se mantiene la iniciativa procesal en manos de la partes, se acentúa la posibilidad del juez de, a más de dirigir el proceso, de impulsar la prosecución del mismo, de investigar la verdad por todos los medios a su alcance, sin que la inactividad de las partes lo obliguen ni lo limiten, tal es así que en nuestra legislación procesal laboral, los jueces, inclusive pueden ordenar de oficio la realización de pruebas encaminados a buscar la verdad de los hechos materia del juicio (Art. 577 CT).

El incumplimiento de éste principio, puede dar lugar a que el juez sea sancionado por parte del superior o del Consejo Nacional de la Judicatura (Art. 583 CT.).

Si bien, es un tratamiento a los conflictos civiles, es oportuno anotar el análisis que Adrián Simons Pino,<sup>18</sup> hace respecto de los poderes jurisdiccionales y específicamente el dilema entre el juez activo y el juez autoritario:

“Para nadie es novedad el actual desborde del sistema de justicia, para nadie es novedad que los consumidores del sistema de justicia están insatisfechos. Muchos conflictos sociales se están dando por una falta de respuesta urgente a las necesidades de tutela. Como respuesta a dicha crisis, muchos procesalistas han ideado y propuesto para nuestra sociedad una serie de herramientas destinadas a cambiar o intentar cambiar el estado de cosas actuales.

En este orden de ideas. Esa propuesta de cambio viene de lado del publicismo, la misma que podemos resumir de la siguiente manera:

- a) Reconocer que los jueces no solo tienen poderes expresos, sino también, implícitos o genéricos; a los cuales deben recurrir cuando la realidad de los hechos sobrepasa lo proveído por la norma jurídica.
- b) Reconocer que el juez ya no es un mero componedor de problemas, sino un actor social que ejerce un rol fundamental en un Estado de Derecho.
- c) Reconocer que al ser el proceso un fenómeno social de masas, el justiciable ha pasado a ser un consumidor del sistema. En tal sentido, el Estado debe ejercer un

---

<sup>18</sup> Adrián Simons Pino, *Poderes Jurisdiccionales*, XXVI Congreso Colombiano de Derecho Procesal, Bogotá, Impreso por Panamericana, Formas e Impresos S.A., 2005, p. 822 y 823.

rol preponderante como manifestación de su poder de gestión al interior de la sociedad.

- d) Reconocer en el juez el poder de actuar prueba de oficio, bajo determinados límites.
- e) Reconocer que existe una nueva propuesta de tutela jurisdiccional: “*la tutela diferenciada contemporánea*”.”

#### **2.4.6 Principio de preclusión o de eventualidad**

Respecto a este principio, Hernando Devis Echandía,<sup>19</sup> dice:

“Tiende a buscar orden, claridad y rapidez en la marcha del proceso, es muy riguroso en los procesos escritos, y solo muy parcialmente en los orales. Se entiende por tal la división del proceso en una serie de momentos o períodos fundamentales, que algunos han calificado de comportamientos estancos, en los cuales se reparte el ejercicio de la actividad de las partes y del juez de manera que determinados actos deben comprender a determinado período, fuera del cual no pueden ser ejercitados y si se ejecutan no tienen valor.”

Los actos procesales, una vez vencidos sus términos, se cierran a toda posibilidad de prorrogarse, si no se han impugnado o no se han interpuesto los recursos oportunamente. Por ser un proceso ágil y rápido sus etapas concluyen en forma improrrogable.

---

<sup>19</sup> Hernando Devis Echandía, *Teoría General del Proceso*, p. 67.



Este principio se relaciona con los principios de concentración y orden y los distintos períodos, términos o etapas en que está dividido el proceso laboral, para poder ejercitar los derechos procesales. Mediante él las partes deben aprovechar las oportunidades procesales, para presentar las excepciones y pruebas y no hacer difuso el proceso laboral.

Nuestro Código del Trabajo regula la iniciativa de las partes, haciéndola oportuna y eficaz dentro de los términos legales. El procedimiento tiene señalado que presentada la demanda y luego de ser calificada y ordenado su citación por el juez, se convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas (Art. 576 C.T.).

En aplicación del principio de preclusión, las partes pueden solicitar la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que estimen necesarias, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán practicarse en el término improrrogable de veinte días. (Art. 577 C.T.); la demanda se puede completar o aclarar dentro del término de tres días y se la puede reformar, antes que principie el término probatorio (Arts. 69 y 70 C.P.C.); la proposición de incidentes como la acumulación de causas, la reconvención, la incompetencia del juez, la nulidad, etc., como excepción, se las debe plantear en la audiencia preliminar al contestar la demanda; el recurso de

apelación se debe interponer dentro del término de tres días (Art. 324 C.P.C.); el recurso de casación se debe interponer dentro del término de cinco días posteriores a la notificación del auto o sentencia o del auto definitivo que niegue o acepte su ampliación o aclaración, salvo los casos de los organismos y entidades del sector público que tienen el término de quince días (Art. 5 Ley de Casación).

Si bien, la preclusión en el juicio oral laboral permite imponer un orden en el desarrollo de la causa, no es menos cierto que la concentración de los actos procesales en dos audiencias, minimiza la oportunidad de las partes para realizar una determinada actuación en favor de su defensa.

#### **2.4.7 Principio de concentración del proceso laboral**

La economía procesal, es la consecuencia del concepto de que “debe tratarse de obtener el mayor resultado con el mínimo de empleo de actividad procesal”. Complementando lo anotado, el principio de concentración tiende a que el proceso se realice en el menor tiempo posible y con la mejor unidad.

La concentración supone la facultad del magistrado para no hacer lugar a aquellas diligencias que considere innecesarias y disponer de oficio las que estime convenientes a los efectos de suplir las omisiones en que hubiesen incurrido las partes, a fin de acelerar el proceso.

Eduardo Couture,<sup>20</sup> dice que la concentración es el “Principio procesal por virtud del cual los actos del juicio deben realizarse con la máxima aproximación posible en el tiempo contribuyendo de esta forma a la más rápida solución del conflicto que motiva el proceso” .

El numeral decimotercero, del Art. 130 de la Ley Orgánica de la Función Judicial consagra el principio de la concentración procesal, al decir que está entre las facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces, “Rechazar oportuna y fundamentalmente las peticiones, pretensiones, excepciones, reconvencciones, incidentes de cualquier clase, que se formulen dentro del juicio que conocen, con manifiesto abuso del derecho o evidente fraude a la ley, o con notorio propósito de retardar la resolución o su ejecución...”

Busca este principio la seriedad, el orden y la realización del proceso, sin dilación y dispersión de los elementos procesales y de la práctica de las pruebas, que obviamente tienen repercusiones y consecuencias en la decisión definitiva.

El juez del trabajo efectuará en la audiencia preliminar la conciliación, la decisión de excepciones previas, el saneamiento procesal y la fijación del litigio para concentrar el proceso a lo pertinente y eficaz, y acto seguido el juez

---

<sup>20</sup> Eduardo Couture, *Vocabulario Jurídico*, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1978, p. 158.

señalará en la misma audiencia el día y la hora para la práctica de dichas diligencias. (Art. 577 CT.)

#### **2.4.8 Principio de lealtad procesal**

Este principio se relaciona con el principio de la buena fe, que deben guardar los sujetos laborales que se enfrentan controversialmente en el proceso, sus apoderados y el juez del trabajo que da la solución al problema. La lealtad procesal controla la conducta de las partes y del juez durante el proceso, a fin de que éste no sirva de medio para obtener propósitos fraudulentos o torticeros, que impidan la correcta administración de justicia laboral.

Al respecto, Ricardo Reimundin en su obra *Derecho Procesal Civil*, citado por Hernando Devis Echandía,<sup>21</sup> dice:

“Puesto que el proceso judicial no es considerado como una actividad privada, ni las normas que lo regulan como de derecho privado, sino, por el contrario, el Estado y la sociedad están íntimamente vinculados a su eficacia y rectitud, deben considerarse como principios fundamentales del procedimiento los de la buena fe y la lealtad procesal de las partes y del juez. La moralización del proceso es un fin perseguido por todas las legislaciones como medio indispensable para la recta administración de justicia.”

---

<sup>21</sup> Hernando Devis Echandía, *Teoría General del Proceso*, p. 73.

La lealtad procesal es consecuencia de la buena fe en el proceso, y excluye las trampas judiciales, los recursos torcidos, la prueba deformada, las inmoralidades de todo orden, tal es así que nuestra legislación laboral determina que en caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. (Art. 588 C.T.)

José María Obando Garrido<sup>22</sup>, considera que “La falta de lealtad procesal se presenta: a) en el empleo del proceso laboral o de las actuaciones procesales para lograr propósitos diferentes a la justicia del trabajo; b) en la aducción de hechos y pruebas contrarios a la verdad; y c) en la obstaculización o entorpecimiento del curso normal del proceso.”

#### **2.4.9 Principio de celeridad procesal**

La celeridad procesal guarda estricta relación con los principios de impulsión, oralidad y concentración de pruebas, que se proponen el adelantamiento oficioso, ágil y rápido del proceso laboral. El juez del trabajo, sin sacrificar el proceso, las audiencias, ni la práctica de pruebas, debe acelerar su desarrollo y llegar a un pronto fallo, de tal suerte que, si en dos audiencias de trámite se ha obtenido o acumulado el acervo probatorio suficiente o una prueba como la

---

<sup>22</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, Bogota, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, 2001, p. 158.

diligencia de inspección judicial que esclarece los hechos y lleva al juez al convencimiento, éste deberá proferir la sentencia. Un proceso que dura mucho tiempo, en su formación y decisión, no contribuye a la paz social y economía del país, y hace perder la confianza en la justicia laboral.

Luis Cueva Carrión<sup>23</sup>, dice: “Este principio además, conduce hacia la economía del proceso porque se suprimen trámites superfluos. El principio de celeridad es totalmente opuesto al formalismo y al proceso preponderantemente escrito.”

Entre las garantías jurisdiccionales consagradas en la Constitución Política de la República, en el literal a) del artículo 86, se determina, “El procedimiento será sencillo, rápido y eficaz...”; así mismo, el principio de celeridad lo encontramos consignado en el numeral noveno del Art. 130 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, como una de las facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces, “Procurar la celeridad procesal, sancionando las maniobras dilatorias en que incurran las partes procesales o sus abogadas y abogados.”

#### **2.4.10 Principio de conciliación**

La conciliación es el acto realizado entre las partes del conflicto jurídico laboral, con la intervención del juez del trabajo en el caso de los conflictos individuales de trabajo, para posibilitar un arreglo que le de solución al conflicto.

---

<sup>23</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 65.

En la conciliación, el juez del trabajo propone formulas de solución al conflicto jurídico laboral, con el fin de ponerle término, salvaguardando los derechos ciertos e indiscutibles del trabajador. En la audiencia de conciliación el conciliador deberá ilustrar a las partes sobre el objeto, alcance y límites de la conciliación, interrogarlas para determinar los derechos y las obligaciones laborales, motivándolas para que presenten fórmulas de arreglo.

En nuestra legislación laboral, se establece que en la audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. (Art. 576 CT.)

Tal como lo establece el Art. 579 del Código del Trabajo, “El juez al finalizar la audiencia de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.”

La conciliación puede ser total, parcial y fracasada. En los dos últimos eventos el proceso continúa con las pretensiones no arregladas.

Entre las facultades jurisdiccionales de las juezas y jueces, establecidas en la Ley Orgánica de la Función Judicial, en el numeral undécimo del Art. 130, se

establece, “Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso.”

#### **2.4.11 Principio de la sana crítica**

La sana crítica es una teoría integral de valoración probatoria, compuesta de factores objetivos y subjetivos de indagación de la certeza, en la comprobación de los hechos en el proceso laboral. No es una teoría que se desprenda de la concepción moral de valoración, ni constituye un concepto más de la libre apreciación de la prueba.

La sana crítica, también conocida por la doctrina y la jurisprudencia con frases como: libre convicción, apreciación en conciencia, principio de la libre apreciación, apreciación íntima; es al mismo tiempo una teoría del conocimiento probatorio o demostrativo jurídico, y una relación del pensamiento con el hecho probado, mediante la concordancia. El primer sentido comprende una serie progresiva de principios (ciencia programática), percepciones, advertencias, experiencias, informaciones, entendimiento de la prueba, de su utilización, de su importancia y de su mérito. Por el segundo aspecto el juez del trabajo está en conexión, mediante raciocinios mentales, con el objeto concreto de demostración, en busca de la verdad o certeza convincente.



Nuestra legislación laboral, aunque de manera muy general también hace referencia al principio de la sana crítica, y en el Art. 593 del Código del Trabajo, dice que, “En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica...”

El Código de Procedimiento Civil, en el Art. 115, respecto a la sana crítica, nos dice: “La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. El juez tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas.”

Respecto a las pruebas aportadas al proceso, y los efectos que el juez puede sacar de cada uno de los medios de prueba, Hernando Devis Echandía,<sup>24</sup> dice:

“Dos sistemas existen al respecto: el de la tarifa legal de pruebas, generalmente llamado sistema legal, y que consiste en imponer al juez una cerrada y preestablecida valoración de la prueba, en la forma que la ley le ordena si debe darse por convencido o no ante ella; y el segundo, denominado de la libre apreciación que otorga al juez la facultad de apreciar el valor o fuerza de la convicción de las pruebas, fundada en una sana crítica. Es lo mismo hablar de libre valoración que de valoración de acuerdo con la sana crítica.”

---

<sup>24</sup> Hernando Devis Echandía, *Teoría General del Proceso*, p. 64.

Andrés Páez Benalcázar,<sup>25</sup> sobre la libre convicción, cuando a la sana crítica se refiere nos dice, “Este principio fundamental no implica una libertad ilimitada del juez, pues debe sujetarse a las reglas de la sana crítica y debe motivar sus sentencias.”

La regulación de los medios probatorios y las ritualidades de validez no obstan para la aplicación de la sana crítica a la valoración probatoria, ya que la enumeración taxativa establecida tanto en el Art. 577 del Código del Trabajo y Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, (inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes, declaración de testigos, etc) y las formalidades legales, protegen el ejercicio de defensa, la lealtad que se deben las partes y el debido proceso, pero no conducen a limitar la facultad de apreciación del juez laboral.

El Art. 577 del Código del Trabajo y Art. 121 del Código de Procedimiento Civil, indican los medios de prueba admisibles y sus formas de aducción, esa reglamentación opera absolutamente para las partes del proceso laboral, pero no para el juez que está autorizado para ordenar la realización de pruebas que estime procedente para establecer la verdad de los hechos materia del juicio, tal como se establece el Art. 577 del Código del Trabajo.

Sobre la sana crítica, en nuestro país existe una amplia jurisprudencia, así tenemos a manera de ejemplo: El juicio seguido por Norma Reyes Solano

---

<sup>25</sup> Andrés Páez Benalcázar, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, p.36.

contra de Mary Lou Parra ;<sup>26</sup>y, el juicio deducido por Gonzalo Armendariz Noriega contra el Banco del Pichincha.<sup>27</sup>

#### **2.4.12 Principio de protección procesal**

Sobre el principio de protección procesal, Américo Pla Rodríguez,<sup>28</sup> nos dice:

“El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del Trabajo ya que este, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”

Efectivamente, el derecho sustancial y procesal laboral son eminentemente proteccionistas, porque consideran al trabajador como la parte más débil económicamente frente al patrono. De ahí que el juez laboral esté facultado para resolver cualquier duda que se presente a favor del trabajador.

---

<sup>26</sup> Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2, p.369.

<sup>27</sup> Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14, p. 4097.

<sup>28</sup> Américo Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del Trabajo*, p. 31.

Un juez laboral no puede fallar contra el trabajador, desconociendo sus derechos, por el hecho de que en el contrato de trabajo se ha pactado la renuncia de sus prestaciones sociales. Las cláusulas contractuales así convenidas son nulas y el funcionario laboral, por mandato de los Art. 4 del Código del Trabajo y Art. 326, numeral segundo de la Constitución Política de la República, así lo debe considerar, ya que estas normas prohíben la renuncia de los derechos laborales del trabajador.

Bien lo dice el Art. 5 del Código del Trabajo, “Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.”

Luis Cueva Carrión,<sup>29</sup> al respecto dice:

“La tución legal del trabajador está materializada en el artículo 7 del Código del Trabajo que contiene el denominado principio “pro obrero” o “pro operario”. Este artículo prescribe: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. Por lo tanto el proceso oral laboral domina el principio tuitivo con todas sus características.”

Sobre el principio de protección, el numeral tercero del Art. 326 de la Constitución Política de la República, dice “En caso de duda sobre el alcance

---

<sup>29</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, pp. 69 y 70.

de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”

#### **2.4.13 Principio de extra y ultra petita**

Por regla general en aplicación del principio de congruencia, las sentencias que dictan las autoridades jurisdiccionales deben ceñirse a lo que comprenden las pretensiones de los litigantes, en la demanda y en su contestación. Las resoluciones judiciales se profieren en consonancia o coincidencia con las peticiones, existiendo una identidad completa entre lo que se pide y lo que se decide, según la oportunidad de las pretensiones; pudiendo, sin embargo, fallarse por menos de lo que se solicita (*minus cuam petita*) o absolviendo al demandado. Se aplica así el principio de la *infra petita* o de la congruencia.

La congruencia se da aunque en la actualidad ha entrado en crisis, en los procesos en los que impera el sistema dispositivo, y no en el inquisitivo u oficioso, en el cual las autoridades jurisdiccionales impulsan la justicia, sin que esto signifique que en el sistema dispositivo la justicia como fin se haya perdido.

José María Obando Garrido,<sup>30</sup> señala:

---

<sup>30</sup> José María Obando, *Derecho Procesal Laboral*, p. 165.

“Las sentencias laborales no están sujetas a las reglas de la congruencia. En las controversias laborales se debaten cuestiones de interés de la sociedad, asuntos en los cuales está involucrado el orden público social y económico que rebasan el beneficio individual, pues que los problemas jurídicos del trabajo, así se planteen entre un trabajador y un patrono, no dejan de influir e incidir en el normal desenvolvimiento y desarrollo de la sociedad. Preocupan mucho a la colectividad esas decisiones de los jueces ajustadas a los requisitos procesales de la congruencia, en el sentido de que deban coincidir con las pretensiones, por ser un rezago del derecho privado e individualista, que recorta y restringe las facultades del juez para pronunciarse sobre toda la controversia, así ésta no se haya planteado de acuerdo a su contenido y significación, por entenderse que los derechos del trabajador no están ni deben estar sometidos a los criterios oportunistas del sacrificio de los principios laborales, sino de la justicia del trabajo. Las decisiones de los jueces deben coincidir más con la justicia que con la técnica jurídica, pues es más fácil la equivocación del actor laboral en el planteamiento de sus pretensiones, que la apreciación y resolución de los derechos laborales en el momento de sentenciar”.

De ahí que el juez del trabajo deba pronunciarse en discordancia con lo que se pide en las pretensiones del demandante, ya sea porque se ignoraron los derechos ciertos e irrenunciables o porque tales derechos se solicitaron en menor cantidad o calidad de los debidos, pero que son advertidos en el momento de fallar por la connotación probatoria que resulta del proceso.

Los fallos *extra* y *ultra petita* comportan poderes superiores del juez del trabajo sobre el juez civil, bien que aquél está investido de la potestad de conceder, en la sentencia, derechos superiores a los solicitados o derechos no pedidos en

las pretensiones de la demanda. El juez del trabajo extrae los derechos que excedan las pretensiones de la misma controversia, de los hechos en que se fundan y de las pruebas controvertidas del proceso. Lamentablemente, nuestra legislación procesal laboral, no hace mención alguna respecto de esta facultad del juez; sin embargo, es común encontrar sentencias en las que la autoridad judicial, condena al demandado al pago de remuneraciones no solicitadas o en cantidades superiores a las pedidas.

Las facultades *extra* y *plus petita* del juez del trabajo van contra el principio de contradicción, pero debemos observar que el demandado ha tenido todas las oportunidades para hacerse oír, para contraprobar y participar en el proceso, ejerciendo con toda plenitud los derechos que le asisten a las partes.

Respecto a los principios de *extra* y *plus petita* y carga de la prueba, lo encontramos claramente aplicado dentro del juicio de trabajo seguido por el señor Vicente Palacios en contra de las empresas HUMAEMPRESA Y REPROAVICIA. LTDA.<sup>31</sup>

#### **2.4.14 Principio de la inversión de la carga de la prueba**

La doctrina y la ley particularizan especialmente sobre la carga de la prueba; o sea, a quien incumbe la obligación de probar. Aun discutido como todo lo

---

<sup>31</sup> Sala de lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Imbabura, Juicio Laboral No. 435-2006.

jurídico, se consideran principios básicos en la materia los aforismos procedentes del derecho romano, de que la prueba incumbe al que afirma, no al que niega, y de que al actor corresponde la prueba; y al demandado, cuando reconviene y al alegar excepciones. De no probar el actor, corresponde absolver al reo o demandado.

Sin embargo de lo anotado y como una medida indispensable para que pueda haber sentencia de fondo o mérito, que decida el litigio laboral, se consagra el principio de la carga de la prueba, que indica que el juez cuando falte la prueba o ésta sea insuficiente sobre los hechos en que debe basar su sentencia, debe resolver a favor de la parte contraria a la que tenía dicha carga.

Luis Cueva Carrión<sup>32</sup>, respecto al principio de inversión de la carga de la prueba dice:

“El Derecho Laboral se inserta dentro del derecho social y esto lo diferencia esencialmente del derecho civil y del Procedimiento Civil; por lo tanto, los principios de éstos no le son aplicables. Una de las consecuencias de esta diferencia se manifiesta en la distribución de la carga de la prueba: en materia procesal laboral; aquí, al trabajador le corresponde probar la existencia de la relación laboral y, al empleador, el haber cumplido con sus obligaciones laborales. Por lo tanto, en materia laboral, es innegable que exista una inversión de la carga de la prueba. La inversión de la carga de la prueba se materializa en la práctica porque aunque el empleador niegue lo afirmado por el

---

<sup>32</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 64.



trabajador, debe presentar la prueba respectiva. Así por ejemplo: si el trabajador que ha probado la existencia de la relación laboral afirma que no se le ha pagado el valor de los últimos tres meses de trabajo y no se le ha concedido vacaciones, no es a éste a quien le corresponde aportar la prueba; el empleador debe probar que pagó dichos rubros, de lo contrario, se lo condenará a su pago.”

Respecto a la carga de la prueba existe una amplia jurisprudencia, así a manera de ejemplo: El juicio seguido por María Carmelina Vizcaíno en contra de Benjamín Lojano Machado.<sup>33</sup> y el juicio seguido por Enrique Sornoza en contra de Jaime Suárez Sacoto.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2, p. 366

<sup>34</sup> Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 7, p. 1690.

## **CAPITULO III**

### **DE LA SUSTANCIACIÓN DEL PROCESO LABORAL**

#### **3.1 ASPECTOS GENERALES:**

José María Obando Garrido,<sup>35</sup> respecto a la necesidad del proceso laboral dice:

“El orden jurídico de las relaciones laborales apremia de la existencia del proceso laboral, para hacer del Derecho Sustantivo del Trabajo un derecho efectivo para los propósitos que persigue, en la protección de los derechos de los trabajadores, que no pueden quedar al arbitrio privado de los patronos. Los conflictos, que se generan de los hechos o actos laborables, no deben resolverse según los trámites de un proceso extraño a la esencia del derecho laboral, como el civil o de cualquier otra índole, sino mediante el genuino y prístino proceso del trabajo.”

En países como España, inicialmente, las reclamaciones judiciales laborales, fueron competencia de los tribunales civiles, que conocían de ellas a través de procesos específicos propios de su materia. Como lo anota Jesús García Ortega<sup>36</sup>:

“Desde la primera hora, se evidenció la incapacidad de la jurisdicción ordinaria, de sus procedimientos lentos y formalistas, de sus jueces, de

---

<sup>35</sup> José María Obando, *Derecho Procesal Laboral*, pp. 44 y 45.

<sup>36</sup> Jesús García Ortega y otros, *Curso de Derecho del Trabajo*, Valencia, 13a Edición, Tirant Lo Blanch, 2004, p. 609.

sensibilidad muy alejada de la realidad novedosa y compleja del conflicto industrial, para resolver con eficacia los litigios laborales. Por eso, la lucha del jurisdiccional específico, el orden social de la jurisdicción, y por un proceso singular, el proceso laboral”.

En el Ecuador, la administración de justicia laboral, inicialmente estuvo a cargo de comisarios e inspectores del trabajo, posteriormente ha sido competencia tanto de jueces del trabajo como de lo civil, éstos últimos, y como sucede hasta la fecha, en los cantones en los que no existen los primeros.

A partir del 2003, año en el que mediante Ley No. 2003-13, se reformó el Código del Trabajo y se instauró el sistema oral en los juicios laborales, el “proceso de trabajo” como construcción jurídica es parte de nuestro ordenamiento laboral aunque como parte del Código Sustantivo del Trabajo, mismo que, dejó sin efecto el juicio verbal sumario propio del Código de Procedimiento Civil.

Constitucionalmente en nuestro país, el proceso oral laboral, es de vieja data, pues como lo anota Andrés Páez Benalcázar,<sup>37</sup> en la Constitución de 1967, se estableció: “Los conflictos individuales del trabajo se tramitarán en el juicio oral en la forma que determine la ley.”, principio procesal que fue ratificado tanto en la Constitución de 1998, como en la Constitución vigente, aprobada mediante referéndum en el 2008.

---

<sup>37</sup> Andrés Páez Benalcázar, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, p. 22.

### **3.2 AMBITO JURISDICCIONAL Y COMPETENCIA:**

Como bien lo anota Enrique Véscovi,<sup>38</sup> en su obra *Teoría General del Proceso*: “La jurisdicción es la función estatal que tiene el cometido de dirimir los conflictos entre los individuos para imponer el derecho.”

El juez del Trabajo es el funcionario encargado de administrar justicia laboral. Su función específicamente consiste en la declaración de la voluntad de la ley, en el ejercicio del derecho subjetivo público de la potestad jurisdiccional del Estado, para obligar a las partes del conflicto jurídico al cumplimiento de sus decisiones.

En lo que refiere a la competencia de las juezas y jueces del trabajo, el Código Orgánico de la Función Judicial en el Art. 237 establece: “En cada distrito habrá el número de juezas y jueces del 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, tendrá competencia distrital.”

Así mismo, el cuerpo legal últimamente anotado en su Art. 238 determina: “Corresponde a las juezas y a los jueces del trabajo conocer y resolver, en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.”

---

<sup>38</sup> Enrique Véscovi, *Teoría General del Proceso*, p. 5.

El Consejo de la Judicatura mediante resolución de 26 de septiembre del 2.006, publicada en el Registro Oficial No. 368 de 27 de octubre del 2.006, resolvió:

“Artículo único.- Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 568 del Código del Trabajo, en las jurisdicciones cantonales en las que los jueces de lo civil, tiene también competencia para resolver los juicios laborales, se dispone que desde el 1 de julio del 2006, que entro en vigencia en todo el país el procedimiento oral laboral, dichos jueces de lo Civil, continuarán conociendo y resolviendo tanto los juicios laborales que se hallen pendientes en la vía verbal sumaria, como también los que deban tramitarse de conformidad con el procedimiento oral establecido en la Ley 13-2003.”

Por su parte las Salas Especializadas de lo Laboral de las Cortes Provinciales, les corresponde conocer en segunda instancia, los recursos de apelación y nulidad provenientes de los conflictos individuales del trabajo. (Art. 208 COFJ)

Además, les corresponde conocer las consultas respecto de las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público. (Art. 610 CT.)

Finalmente, la Sala Especializada de la Corte Nacional de Justicia, entre sus atribuciones, conocerá los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidas del contrato individual del trabajo. (Art. 191 COFJ)

### **3.3 ASUNTOS MATERIA DE LA JURISDICCION LABORAL:**

Las cuestiones sobre las cuales versa el conocimiento de la jurisdicción laboral están referidas a los conflictos que pueden emanar de la violación, interpretación equivocada, inaplicación, aplicación deficiente o del desconocimiento de las disposiciones que consagran los derechos de los contratantes, en el desarrollo de la relación laboral.

Tal como lo establece el Art. 573 del Código del Trabajo, “Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe”. Esta disposición lamentablemente es muy general, y no especifica los conflictos que se deben tramitar y resolver mediante el procedimiento oral; sin embargo, podemos manifestar que se deben tramitar a través de este sistema:

- a) Las controversias individuales de trabajo;
- b) La reclamación de remuneraciones y demás beneficios de ley; y,
- c) Los asuntos relacionados con la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores.

### **3.3.1 Las controversias individuales de trabajo**

La relación laboral, surgida del “convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre” (Art. 8 CT.); es el antecedente de los conflictos individuales del trabajo.

La sustanciación de este tipo de controversias y tal como lo determina el Art. 575 del Código del Trabajo, se sustancian mediante el procedimiento oral.

### **3.3.2 La reclamación de remuneraciones y demás beneficios de ley**

Hasta antes de la reforma mediante la cual se implementó el juicio oral laboral, si un trabajador bajo una actual relación de dependencia no era atendido oportunamente en el pago de sus sueldos, salarios devengados o bonificaciones de ley, mediante un trámite especial, podía presentar una reclamación ante el juez del trabajo; sin embargo esta disposición fue eliminada mediante Ley 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004, por lo que dichas reclamaciones tienen que ser sustanciadas en juicio oral.

No son frecuentes estas acciones, pues la vigencia de la relación laboral, de cierto modo limita a los trabajadores el ejercicio de estas acciones.

### **3.3.3 La suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores**

El trámite para la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores, hasta antes de la reforma que introdujo el procedimiento oral laboral, era controvertido, pues no se sabía con certeza el procedimiento a seguir, ya que en ocasiones se demandaba en juicio verbal sumario y en otras en juicio ordinario; sin embargo, este problema definitivamente quedó saneado con la reforma introducida al Art. 440 (ex 447) del Código del Trabajo, que dice que las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral.

## **3.4 LAS PARTES PROCESALES:**

Partes son las personas que actúan para iniciar, desarrollar y culminar el proceso jurídico, en su calidad de actor o demandado, bajo la dirección del juez del trabajo.

Enrique Véscovi<sup>39</sup> dice: “El proceso es una relación jurídica entre dos partes: una que pretende (acciona) y otra que contradice (se defiende). Por el principio

---

<sup>39</sup> Enrique Véscovi, *Teoría General del Proceso*, Bogotá, Segunda Edición, Editorial Temis S.A., Colombia, 1.999, p. 159.



del contradictorio – esencial para la búsqueda de la solución – las dos partes se enfrentan delante del tercer imparcial: el juez (tribunal), el otro sujeto del proceso.”

Las partes del proceso jurídico laboral están constituidas por el trabajador y el empleador que obran a nombre propio, en solicitud de protección de un derecho.

Para ser parte en el proceso laboral la ley exige el cumplimiento de una serie de requisitos a saber: capacidad procesal, legitimación y postulación.

#### **3.4.1 La capacidad procesal:**

Es común que la capacidad para ser parte se confunda con la capacidad jurídica para ser persona natural o jurídica, es decir sujeto de derecho, y en definitiva, lo que constituye la personalidad, cuyos conceptos se deducen de los preceptos del derecho material, aunque tengan repercusión en el derecho procesal.

La capacidad procesal es la aptitud para realizar válidamente actos procesales.

Tienen capacidad procesal por lo que al proceso laboral respecta:

- **Personas físicas.** Los mayores de edad no incapacitados, ya sea personalmente o a través de su procurador judicial. Tal como lo establece el Art. 38 del Código de Procedimiento Civil, tanto el actor como el demandado podrán comparecer en juicio por medio de procurador; y el adolescente mayor de quince años y menores de dieciocho años, podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales ya sea como actor o como demandado como lo determina el artículo 616 del Código del Trabajo, o a su vez por medio de su representante legal; y

- **Personas jurídicas.** Las personas jurídicas tienen capacidad procesal desde el momento de su válida constitución y actúan necesariamente mediante representante legal. (Art. 33 CPC.)

### **3.4.2 La legitimación:**

Si la capacidad procesal nos dice en abstracto quién puede ser parte en un proceso, en cualquier proceso, la legitimación determina quién puede ser parte en un proceso concreto, para que el juez pueda conocer del asunto y pronunciarse sobre el fondo. Para intervenir en un proceso concreto no basta, en efecto, con tener capacidad procesal, es necesario que quién comparezca afirme ser titular de un derecho o interés legítimo (legitimación activa) frente a otro sobre el que recae la obligación de reparar el derecho o interés lesionado (legitimación pasiva).

Lo normal es que cada una de las posiciones procesales (activa y pasiva) esté ocupada por una sola persona, pero puede que sean varios los demandantes (litis consorcio activo), o los demandados (litis consorcio pasivo).

El Art. 590 del Código del Trabajo, determina:

“Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general y designen dentro de juicio procurador común...”

El empleador y sus representantes son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador. (Art. 36 CT.). Igual solidaridad existe cuando el trabajo se realiza para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes. (Art. 41 CT.)

### **3.4.3 La postulación**

Las partes en el proceso laboral pueden comparecer por si mismas o conferir su representación a un procurador judicial, un abogado, tal como lo determina el Art. 40 del Código de Procedimiento Civil, “Sólo los abogados en el ejercicio de su profesión podrán comparecer en juicio como procuradores judiciales y asistir a las juntas, audiencias y otras diligencias, en representación de las partes, cuando éstas no puedan concurrir personalmente”. Hay supuestos como en la demanda conjunta antes referida en la que dentro del juicio se debe designar un procurador común.

### **3.5 EL OBJETO DEL PROCESO ORAL LABORAL:**

El objeto es la pretensión o interés subjetivo que hace el actor, para que el juez del trabajo lo resuelva en la sentencia, y sobre el cual se inicia, se despliega y culmina el proceso laboral. La pretensión está contenida en una declaración de voluntad del sujeto activo del proceso, normalmente el trabajador, que vincula a otra persona denominada demandado o empleador, para que la jurisdicción se pronuncie de conformidad con ella y el ordenamiento jurídico del trabajo.

Para Jaime Guasp,<sup>40</sup> el proceso no es más que “un instrumento de satisfacción de pretensiones”.

El objeto del proceso, o sea la reclamación o queja, puede consistir en una pretensión de cognición, o declaración de voluntad sobre el fondo del asunto

---

<sup>40</sup> Jaime Guasp, *Derecho Procesal Civil*, Madrid, 2da reimpresión de la tercera edición, 1968, T. I, p. 16.

con las alternativas de que las pretensiones sean constitutivas, declarativas o de condena.

Es claro que al intentar señalar cuál es ese objeto, no estamos pensando en otras motivaciones que pueden determinar la iniciación del proceso. Ellas pueden ser múltiples, desde el deseo de satisfacer un derecho material a la intención de perjudicar a un tercero. En realidad el único objeto constante del proceso es, precisamente, la satisfacción de determinadas pretensiones

La pretensión nace de la relación laboral o del contrato de trabajo, del vínculo del trabajador y del empleador y de los derechos y obligaciones que de ellos se generan. La pretensión laboral da lugar al nacimiento, desarrollo y extinción del proceso jurídico, por ser la materia sobre la cual operan o actúan las formas procesales, para producir una decisión o sentencia.

Las pretensiones se fundamentan en la norma sustancial u objetiva del trabajo, que consagran el mínimo de derechos laborales, en las convenciones, pactos colectivos y en los requisitos procedimentales del trabajo que autorizan, delimitan y desarrollan la actividad y la voluntad del actor al formular la pretensión. No puede existir pretensión si no está determinada en una norma laboral, bien de carácter legal o convencional que debe obrar como razón de su contenido o fundamento jurídico, sin que lo anotado signifique que se deje de lado otras fuentes como la costumbre y la misma jurisprudencia.

### **3.5.1 Clases de pretensiones laborales:**

Las pretensiones derivadas de la relación individual del trabajo se dividen en:

- a)** Pretensión declarativa o de condena;
- b)** Pretensiones de suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores; y,
- c)** Pretensiones de ejecución.

Las primeras buscan un pronunciamiento del juez sobre una controversia jurídica. Se reclama el pronunciamiento de una sentencia que imponga al demandado el cumplimiento de una prestación (de dar, hacer o no hacer algo) (pago de remuneraciones no canceladas, indemnizaciones, intereses, recargos, multas, etc.) a favor del actor, la condena se dicta en la sentencia.

Las pretensiones de suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores se presentan cuando las organizaciones de trabajadores incurren en las causales establecidas en la ley, tal es el caso de la reducción del número de miembros del comité de empresa a menos del veinticinco por ciento del total, tal como lo determina el Art. 465 del Código del Trabajo.

La pretensión de suspensión o disolución de los sindicatos o del comité de empresa, es de interés principalmente de los empleadores, a quienes no les

interesa que los trabajadores estén organizados por las repercusiones económicas que esto significa.

Finalmente, las pretensiones de ejecución, originadas en una sentencia o una conciliación, cuyo efecto es hacer efectivo el derecho consagrado en él, y que afecta directamente al patrimonio del empleador, en la satisfacción de la obligación laboral clara, expresa y exigible.

Al respecto el Art. 616 del Código del Trabajo, determina: “El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso, ante el juez, quien la entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo.”

Así mismo, en el inciso final del artículo antes anotado, se establece:

“En la fase de ejecución de una sentencia definitiva dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar el Juez respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se ordene en el fallo o que se establezca en la respectiva liquidación, sin que el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 439 del Código de Procedimiento Civil.”

### **3.5.2 Acumulación de pretensiones laborales:**

Es común que el actor de una causa, al momento de deducir la demanda, proponga pretensiones de distinto índole ya sea en contra de uno o más demandados, entre las que podemos anotar:

- a) Pretensiones acumuladas de un mismo actor o demandante;
- b) Pretensiones del actor contra varios demandados; y,
- c) Pretensiones de varios actores en contra de uno o varios demandados.

Respecto a las pretensiones acumuladas de un mismo actor o demandante, éste puede acumular todas las pretensiones o reclamos en un mismo líbello, claro está mientras no sean incompatibles entre sí. Por ejemplo, cuando se demanda judicialmente el pago de remuneraciones adeudadas, es común solicitar al juez que condene al demandado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, tal como lo determina el Art. 94 del Código del Trabajo. Además en la misma demanda, se puede solicitar el pago de indemnizaciones por despido intempestivo, bonificación por desahucio, el pago de los beneficios de ley (decimotercera y decimocuarta remuneración, vacaciones), jubilación patronal, etc.



Así mismo el actor puede acumular en una misma demanda pretensiones en contra de varios demandados; cuando tratamos sobre la legitimación de las partes procesales, referíamos a la solidaridad que existe entre el empleador y sus representantes en sus relaciones con el trabajador (Art. 36 CT.); o cuando el trabajo se realiza para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos son solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. (Art. 41 CT.)

Finalmente existe acumulación de pretensiones, cuando en una demanda conjunta, (Art. 590 CT.) varios trabajadores presentan pretensiones en contra de un mismo empleador o empleadores. En nuestra legislación, la acción conjunta es posible, siempre que las reclamaciones sean propuestas por trabajadores contra un mismo empleador, que el monto de lo reclamado por cada uno de ellos no exceda de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general y designen dentro de juicio procurador común, tal como lo determina el Art. 590 del Código del Trabajo.

### **3.5.3 Excepción a la pretensión:**

Dentro del derecho de contradicción, existe la oposición, como acto concreto, que es el opuesto a la pretensión. Enrique Vécovi,<sup>41</sup> dice: “La oposición supone una actitud activa, esto es, importa presentarse y contradecir, o sea, no

---

<sup>41</sup> Enrique Vécovi, *Teoría General del Proceso*, p. 77.

es compatible con la actitud de confesión, ni la de reconocimiento, o allanamiento a la demanda, o, simplemente, la de no comparecer. Y luego, dentro de la oposición, caben las excepciones.”

Respecto a la oposición a la pretensión, Jaime Guasp<sup>42</sup> dice que es “una declaración de voluntad por la que se reclama del órgano jurisdiccional frente al actor la no actuación de la pretensión de éste”

Sobre las excepciones y a su clasificación, nuestro Código de Procedimiento Civil, cuyas normas son supletorias al proceso oral laboral tal como lo determina el Art. 6 del Código del Trabajo, siguiendo la tendencia tradicional clasifica a las excepciones en dilatorias y perentorias; las primeras las que tienden a suspender o retardar la resolución de fondo (por ejemplo: incompetencia del juez, falta de personería del actor, excusión u orden del demandado, etc.); y las perentorias, las que extinguen en todo o en parte la pretensión a la que se refiere la demanda (prescripción, cosa juzgada). (Arts. 99, 100 y 101 CPC.)

En nuestro proceso oral laboral, basado en audiencias, tal como lo determina en el Art. 576 del Código del Trabajo, la posibilidad de deducir las excepciones por parte del o los demandados, es al momento de contestar la demanda, en la audiencia preliminar de conciliación.

---

<sup>42</sup> Jaime Guasp, *Derecho Procesal Civil*, p. 233.

## 3.6 LOS ACTOS PROCESALES EN EL JUICIO ORAL LABORAL:

### 3.6.1 Concepto

Los actos procesales son los actos jurídicos del proceso, el cual se compone, de una sucesión de actos tendientes a un fin. La relación procesal significa una combinación de estos actos.

Eduardo J. Couture, citado por José María Obando Garrido,<sup>43</sup> respecto a los actos procesales dice:

“El proceso laboral es una actividad constituida de una serie de actos sistemáticos y sucesivos, determinados en la ley procesal, y efectuados por los sujetos activo y pasivo, el Juez Laboral y algunos terceros que son convocados por disposición de la ley. Los actos procesales están encaminados al corolario del proceso, de manera que lo legitiman y al mismo tiempo engendran, modifican y extinguen efectos jurídicos que repercuten inmediata y mediatamente”

Jesús García Ortega,<sup>44</sup> respecto a los actos procesales, dice, “El proceso se materializa a través de los actos procesales cuya estructura (requisitos y eficacia) está regulada por la ley, como garantía del principio de seguridad jurídica y, en última instancia, del derecho constitucional a la tutela efectiva”

---

<sup>43</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 277.

<sup>44</sup> Jesús García Ortega, *Curso de Derecho del Trabajo*, p. 619.

### 3.6.2 Elementos del acto procesal:

Los elementos constitutivos del acto procesal son los sujetos, el objeto y la actividad:

**a) Los sujetos.-** Al decir de José María Obando Garrido:<sup>45</sup>

“Son las personas procesales capaces y legitimadas para obrar, que intervienen en la actividad procesal directamente o representada por sus apoderados, los funcionarios jurisdiccionales competentes y los terceros que sean convocados a participar en el proceso. Las primeras actúan como parte actora o demandada, interesadas en la defensa de sus posiciones y derechos materiales y procesales; los funcionarios jurisdiccionales en función del Estado de administrar la justicia del trabajo y de conducir el proceso imparcialmente, y los terceros en cumplimiento de sus obligaciones procesales.”

**b) El objeto.-** Es el conjunto o materia del acto procesal, que como lo señala Enrique Véscovi:<sup>46</sup> “implica el interés de las partes del conflicto jurídico laboral, o el fin sobre el cual versa cada acto, tomado en sentido particular. Los actos procesales deben tener una finalidad, ya sea esta incidental, probatoria o procesal.”

**c) La actividad.-** Son las formas de las cuales se revisten los actos del proceso, para revelarse a la realidad procesal, en circunstancias de modo,

---

<sup>45</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, Ob. Cit., p. 278.

<sup>46</sup> Enrique Véscovi, *Teoría General del Proceso*, p. 249.

tiempo y lugar; o la manera como se despliegan, expresan o concentran coordinadamente, de suerte que funcionen con eficacia.

### **3.6.3 Clasificación de los actos procesales:**

La clasificación de los actos procesales no es fácil; Néstor de Buen L,<sup>47</sup> dice:

“El examen de las doctrinas más relevantes sobre el tema de la clasificación pone de manifiesto que no existe un criterio uniforme, universalmente válido. Chiovenda, Carnelutti, Guasp, entre otros, difícilmente coinciden. Debe establecerse, sin embargo, una premisa. En la clasificación de los actos es preciso tener en consideración la materia que nos ocupa y su regulación legislativa. Pretender una clasificación en abstracto, desprendida de la realidad normativa, sería empeño peligroso y, en definitiva, inútil.”

Independientemente de que el criterio funcional sea el más adecuado, los actos procesales pueden clasificarse:

- a) Por el sujeto.-** Los actos pueden ser ejecutados por las partes, por la autoridad jurisdiccional y por terceros. En este último caso debe considerarse como tales a otras autoridades y a todas aquellas personas

---

<sup>47</sup> Néstor de Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 13a edición, primera impresión, 2004, p. 302.

llamadas a intervenir en el proceso como consecuencia de las pruebas testimoniales o periciales.

**b) Por la función.-** Sin duda son los actos procesales más importantes y siguiendo el criterio de Jaime Guasp, son: los actos de nacimiento, siendo el principal el escrito inicial de demanda; actos de desarrollo, cuyo objetivo es conseguir el desenvolvimiento del proceso hasta llevarlo a su culminación, tal es el caso del auto de calificación de la demanda por parte del juez; y actos de conclusión como la sentencia misma.

**c) Por el ámbito de realización.-** Los actos procesales por lo general pueden realizarse en el domicilio del órgano jurisdiccional; sin embargo hay ocasiones que ciertas diligencias deben realizarse fuera del juzgado tal es el caso de las inspecciones judiciales, interrogatorio a enfermos o ancianos.

**d) Por el tiempo en que se llevan a cabo.-** Es la oportunidad que tienen los actos para fijarse en el proceso, fuera de la cual se vuelven inocuos y anodinos, por la imposibilidad de cumplirse y de producir efectos jurídicos procesales. En el derecho procesal el tiempo se denomina término del proceso. Son términos los períodos, durante los cuales los actos procesales se ejecutan por los sujetos del proceso.

**e) El modo de los actos procesales.-** Es decir, la manera como se producen o conciben los actos para situarlos en el proceso. Los actos procesales deben estar revestidos de formas mínimas indispensables, que permitan el ágil y rápido diligenciamiento procesal, tal es el caso del sistema de audiencias.

Como lo acabamos de anotar, uno de los principales actos procesales es la demanda y las providencias recaídas sobre la misma; al respecto, nuestra legislación laboral 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 pudiese hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario. (Art. 574 CT.)

### **3.7 LAS AUDIENCIAS EN EL JUICIO ORAL LABORAL:**

#### **3.7.1 Concepto:**

El concepto de audiencia proviene del verbo latino *audite* que significa oír. Constituye la acción de escuchar y de expresarse públicamente el juez del trabajo, las partes y los terceros. Es la actuación oral y pública, durante la cual se adelanta e instruye el proceso laboral, se hacen solicitudes y exposiciones, se expresan razones jurídicas, se reciben y practican pruebas y se deciden controversias que se planteen.

José María Obando Garrido,<sup>48</sup> dice:

“El proceso está constituido como juicio jurídico que se desarrolla en audiencias públicas, debido a la oralidad y publicidad en que se consuman los actos procesales y las diligencias judiciales. El sistema de audiencias posibilita la intervención del Juez del Trabajo de manera directa en la actuación procesal, pues bajo su presidencia y dirección deben desempeñarse las partes y las personas, que por cualquier circunstancia les toque participar en el proceso.”

La sustanciación del proceso laboral en audiencias permite la concentración de los actos procesales y simplifica y agiliza el procedimiento, haciendo eficaz la función judicial, oportuna su intervención y la solución del conflicto laboral. Las audiencias públicas, sin embargo, deben celebrarse sin mucho intervalo de tiempo. De nada sirve el principio de celeridad si se detiene la marcha del proceso, con unas audiencias señaladas con un largo intervalo de tiempo entre una y otra como esta sucediendo en nuestro país, lo que atenta contra los principios de oralidad, inmediación y concentración.

### **3.7.2 Clasificación de las audiencias:**

La clasificación de las audiencias, varía entre una y otra legislación; así el Art. 44 de la Ley de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social de Colombia, establece tres tipos de audiencias; de conciliación, de trámite y de juzgamiento.

---

<sup>48</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 295.



En nuestro caso, el juicio oral laboral, para la sustanciación de las controversias laborales, establece dos audiencias, la audiencia preliminar y la audiencia definitiva, cada una con caracteres y funciones específicas que les confieren identidad propia.

- a) **Audiencia preliminar.-** La audiencia preliminar, como bien lo anota Luis Cueva Carrión,<sup>49</sup> “está ubicada entre la fijación del objeto procesal y su solución final; influye notoriamente sobre las dos; las transforma; también modifica las expectativas del accionante. La sola inclusión de la audiencia preliminar altera en forma positiva y significativa el curso del proceso y le confiere una calidad superior frente al proceso escrito.”
- b) **Audiencia definitiva.-** La audiencia definitiva se diferencia en forma esencial de la audiencia preliminar, porque tiene sus características propias que contribuyen a diferenciarla de ésta: mientras la audiencia preliminar constituye una preparación para el juicio, la audiencia definitiva es donde tiene lugar éste.

### 3. 7.3 Características de la audiencia preliminar:

A la audiencia preliminar, no se la debe confundir con una audiencia preprocesal; es decir, con aquella que tiene lugar antes de la iniciación del proceso; puesto que ésta, se desarrolla luego de constituido el juicio.

---

<sup>49</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 131 y 132.

En la audiencia preliminar, tal como se establece en el Art. 576 del Código Trabajo, se operaran varios actos procesales de mucha trascendencia en la consecución de la causa, tales como la conciliación, la contestación a la demanda y la formulación de pruebas:

**a) La conciliación.-** En esta audiencia el juez del trabajo actúa activamente como conciliador, y como tal debe avenir a las partes instándoles a llegar a un acuerdo que resuelva el conflicto jurídico instaurado en la demanda, proponiéndoles fórmulas de arreglo justas, sin que ello implique prejuicio. La conciliación es total cuando el arreglo cubre todas las pretensiones de las partes y permite la terminación del proceso mediante sentencia que causará ejecutoria; es parcial cuando la avenencia se hace sobre algunas de las pretensiones de la demanda, quedando el proceso en posibilidad de proseguir hasta la solución de las pretensiones insolutas; puede ser fracasada cuando las partes no armonizan sus pretensiones, evento que hace necesaria la continuidad del proceso.

**b) Contestación a la demanda.-** En la misma audiencia preliminar y frente a la imposibilidad de una conciliación entre las partes, o si la conciliación fue parcial, se debe dar lugar a la contestación de la demanda por parte del demandado. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado puede presentar su contestación por escrito.

**c) La reconvención.-** Tal como lo establece el Art. 578 del Código del Trabajo, en la audiencia preliminar el demandado puede reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste puede contestarla en la misma diligencia. La reconvención se debe tramitar dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación a la reconvención se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

**d) Pago provisional de remuneraciones.-** Tal como lo establece el Art. 579 del Código del Trabajo, si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado, el juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

**e) Formulación de pruebas.-** Una vez que el demandado ha contestado a la demanda y de ser el caso el actor ha contestado la reconvención, las partes procesales de manera fundamentada deben solicitar la práctica de las pruebas y anunciar y solicitar las que se deben practicar en la audiencia definitiva.

**f) Rebeldía y diferimiento de la audiencia preliminar.-** En caso de que el demandado no asista a la audiencia preliminar, se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía. (Art. 580 CT.) La audiencia preliminar puede ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes y antes de concluir ésta audiencia, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor a veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar tal como lo establece el Art. 580 del cuerpo legal antes anotado.

### **3.7.4 Características de la audiencia definitiva:**

Luis Cueva Carrión,<sup>50</sup> respecto de la audiencia definitiva, dice:

“La audiencia definitiva es la cumbre del proceso; todo cuanto se realizó en las fases anteriores confluye en la audiencia definitiva para la realización del juicio propiamente tal. Es aquí donde los principios de inmediación, de concentración y de publicidad tienen plena vigencia y la forma de realizar esta etapa, su contenido y su resultado, es lo que diferencian, esencialmente, al juicio oral del escrito.”

---

<sup>50</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 151.

Tal como lo establece el Art. 581 del Código del Trabajo, la audiencia definitiva: es pública, debe presidirla el juez del trabajo, deben concurrir las partes procesales con sus respectivos abogados, deben asistir los testigos y el confesante, entrega de documentos y alegatos:

**a) La audiencia definitiva es pública.-** La oportunidad legal que tienen los ciudadanos de asistir a las audiencias y las partes de actuar libremente y presenciar las decisiones que tome el juez, es primordial en una contienda legal y en la administración de justicia en general; pues a través de la publicidad no solamente que se jerarquiza la administración de justicia, sino que se democratiza la misma. Si bien la publicidad posibilita para que todos los que deseen puedan concurrir a la audiencia, esto no significa que todos puedan participar en ella; pues solamente lo pueden hacer las partes y los terceros que están acreditados, llámense actor, demandado, testigos, peritos, etc.

**b) Debe ser presidida por el juez del trabajo.-** En el Art. 581 del Código del Trabajo, claramente se establece que la audiencia definitiva debe ser presidida por el juez de la causa. El principio de inmediación propio del sistema oral laboral, posibilita la intervención directa y activa del juez durante el desarrollo del proceso.

**c) Concurrencia de las partes.-** Una de las finalidades del proceso oral laboral, es que las partes estén presentes en cada una de las audiencias y en especial en la definitiva, pues es en donde se va a decidir el derecho de cada una de ellas. Por supuesto, las partes deben concurrir acompañadas de su respectivo abogado. En el caso de inasistencia de una de las partes, se procederá en rebeldía, particular que el juez tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas. (Art. 581, inciso tercero CT).

**d) Entrega de documentos.-** En la audiencia preliminar a más de contestar la demanda, las partes tienen la obligación de formular las pruebas; así, pueden solicitar al juez la incorporación al proceso de todos los documentos que consideren necesarios para la defensa de sus intereses. Sin embargo de lo anotado, en la audiencia definitiva y antes de presentar sus alegatos, las partes pueden solicitar que se incorpore al proceso los documentos necesarios en su defensa, tal como se establece en el inciso segundo del Art. 581 del Código del Trabajo.

**e) De los testigos.-** Si bien, en la formulación de pruebas se señalan los nombres y apellidos de las personas llamadas a rendir sus testimonios, es en la audiencia definitiva la instancia procesal en la que los testigos comparecen a rendir sus declaraciones. Para tal efecto, el abogado de la parte procesal respectiva, debe interrogar a los testigos, en forma verbal

y por separado, sin que el número de preguntas pueda superar el de treinta. Las partes pueden repreguntar a los testigos, tal como lo establece el Art. 581 del Código del Trabajo y las normas establecidas en el Código de Procedimiento Civil, para este efecto.

**f) De los confesantes.-** Al igual que los testimonios, en la audiencia definitiva se debe receptor la confesión judicial de las partes, tema que por cierto será materia de estudio y análisis en el capítulo siguiente.

**g) Los alegatos.-** En realidad el alegato es un razonamiento hecho por cada parte en el que, a la vista del resultado de pruebas, se refuerzan los argumentos esgrimidos en la demanda y su contestación. En nuestro juicio oral laboral, las partes, una vez evacuadas todas las pruebas solicitadas, pueden alegar en derecho, ya sea de manera verbal o por escrito.

### **3.8 LA PRUEBA EN EL JUICIO ORAL LABORAL:**

#### **3.8.1 Concepto:**

Para Rafael De Pina<sup>51</sup> “La palabra prueba, en su sentido estrictamente gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón,

---

<sup>51</sup> Rafael De Pina, *Tratado de las Pruebas Civiles*, México, Librería de Porrúa Hnos. y Cia., 1942, p. 35.

argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa”.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas y L. Alcalá Zamora<sup>52</sup>, respecto de la prueba dice:

“Un adagio latino, por demás evidente, proclama: “*probatio est demonstrationis veritas*”, (Prueba es la demostración de la verdad). La doctrina. Según el *Vocabulaire Juridique*, la prueba es la demostración de la existencia de un hecho material o de un acto jurídico, mediante las formas determinadas por la ley.

Entre los procesalistas, en opinión de Laurent se esta ante la demostración legal de la verdad de un hecho. Carnelutti expresa que la prueba no consiste en evidenciar la existencia de un hecho, sino en verificar un juicio, en demostrar su verdad o falsedad, se demuestra necesariamente la existencia o inexistencia de aquél.”

### **3.8.2 Sistemas probatorios:**

Respecto a los sistemas probatorios existe un largo historial doctrinario; sin embargo, para mejor comprensión nos remitiremos a la clasificación que hace Rafael De Pina, quien refiere tres sistemas probatorios diferentes:

---

<sup>52</sup> Guillermo Cabanellas, L. Alcalá Zamora, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, T. V, Editorial Heliasta, p 498.



**a) Sistema de la prueba libre.-** Este sistema, dice Rafael De Pina:<sup>53</sup>

“otorga al juez absoluta libertad en la estimación de las pruebas... esta potestad se extiende, igualmente, a la libertad de selección de las máximas de experiencia que sirven para su valoración”. La prueba libre autoriza al juez a resolver de acuerdo a una valoración personal racional, de conciencia, sin impedimento alguno de carácter positivo, lo que quiere decir, sin que el legislador determine, para el juez, el valor de cada prueba.

**b) Sistema de la prueba legal o tasada.-** Recuerda De Pina,<sup>54</sup> “En este sistema de valoración de las pruebas no depende del criterio del juez. La valoración de cada uno de los medios de prueba se encuentra previamente regulada por la ley y el juez ha de aplicarla rigurosamente, prescindiendo de su criterio personal”

**c) Sistema mixto.-** El mismo De Pina,<sup>55</sup> define lo que es el sistema y sólo dice que “pretende paliar los inconvenientes de la aplicación tajante de cualquiera de los otros dos sistemas” En realidad, el sistema mixto es aquel en el que el juez actúa con cierto margen de discrecionalidad, salvo en aquellas pruebas en que el legislador prefirió reservarse el derecho de precisar su alcance y valor probatorio.

---

<sup>53</sup> Rafael De Pina, *Tratado de las Pruebas Civiles*, p. 60.

<sup>54</sup> Rafael De Pina, *Tratado de las Pruebas Civiles*, p. 65.

<sup>55</sup> Rafael De Pina, *Tratado de las Pruebas Civiles*, p. 69.

### **3.8.3 Sistemas de la prueba en el proceso laboral:**

José María Obando Garrido,<sup>56</sup> respecto al sistema de la prueba en el proceso laboral, dice:

“En materia laboral la prueba forma parte del proceso, como uno de los actos importantes de la averiguación de la verdad de los hechos positivos y negativos que proponen las partes. Quien afirma o niega hechos y pretende una declaración en su favor debe demostrar la razón de su aserto, sea este trabajador demandante o empleador demandado. Pero ante la renuencia o contumacia, de las partes involucradas, a prestar su concurso para agilizar el proceso laboral, no colaborando con la practica de las pruebas, siendo remisas a su suministro o a la comprobación de los hechos alegados, el Juez del Trabajo, que posee las facultades de intermediación e impulsión procesal y la obligación de resolver el conflicto jurídico que ha dado origen al proceso, está en el derecho de allegar y practicar todos los elementos demostrativos, tanto los relacionados por las partes como los que oficiosamente decreta.”

### **3.8.4 Los medios de prueba:**

Los medios de prueba son los instrumentos de verificación y confrontación de que nos servimos en la investigación de una certeza, tanto formal o ficticia como esencial o real, pues lo decimos aplicados en la materia jurídica.

---

<sup>56</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 471.

En los juicios laborales no se dispone de libertad en lo relativo a la aducción y práctica de las pruebas, puesto que a estos, lo mismo que a los civiles, les son aplicables las normas sobre producción y recepción de pruebas, que determina el Código de Procedimiento Civil, por la falta de normas procesales específicas, en materia del trabajo.

Sabido es en materia probatoria el principio universal de que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla. La vieja máxima: *onus probandi incumbit actori*, en la mayoría de las legislaciones ha sido tenida como conforme con la razón y con los demás elementales dictados de la justicia. Siendo la prueba el medio legal que sirve para demostrar la verdad de los hechos que se alegan ante las autoridades judiciales, es preciso que la prueba se produzca para que la autoridad pueda calificarla.

Nuestro Código de Procedimiento Civil, cuyas normas son supletorias en el procedimiento laboral, establece en el Art. 121 como medios de prueba: la confesión de parte, los instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, la inspección judicial y dictamen de peritos o de intérpretes.

Se admiten también como medios de prueba las grabaciones magnetofónicas, las radiografías, las fotografías, las cintas cinematográficas, los documentos obtenidos por medios técnicos, electrónicos, informáticos, telemáticos o de nueva tecnología; así como también los exámenes morfológicos, sanguíneos o

de otra naturaleza técnica o científica. La parte que los presente debe suministrar al juzgado en el día y hora señalados por el juez los aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el valor de los registros y reproducirse los sonidos o figuras. Estos medios de prueba son apreciados con libre criterio judicial según las circunstancias en que hayan sido producidos.

Así mismo, se consideran como copias las reproducciones del original, debidamente certificadas que se hicieren por cualquier sistema.

#### **3.8.5 Período de prueba:**

En el juicio oral laboral, la solicitud y práctica de la prueba es difuso, pues, como lo anotamos al tratar el tema de las audiencias, la formulación de las pruebas se la debe hacer en la audiencia preliminar. Pruebas como la exhibición de documentos, la inspección judicial, los peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinente, se deben solicitar en esta audiencia, en cuyo caso, el juez debe señalar el día y hora para la práctica de estas diligencias, que por cierto deben realizarse dentro del termino improrrogable de veinte días, tal como lo establece el Art. 577 del Código del Trabajo; y finalmente, pruebas como la confesión judicial, la declaración de testigos y el juramento deferido, que deben evacuarse en la audiencia definitiva.

La prueba documental solicitada por las partes debe ser presentada en la audiencia preliminar. agregandose al proceso; sin embargo si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la audiencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos, tal como lo determina el inciso segundo del Art. 581 del Código del Trabajo.

Luis Cueva Carrión<sup>57</sup> dice: “Esta forma difusa de petición y de práctica de la prueba desordena el procedimiento oral laboral y, en varios casos, puede provocar confusión a las partes procesales, lo que daría lugar a su indefensión.”

### **3.9 LA SENTENCIA Y LOS RECURSOS:**

#### **3.9.1 Concepto:**

El Código de Procedimiento Civil, en el Art. 269, con criterio práctico, da un concepto de sentencia: “Sentencia es la decisión del juez acerca del asunto o asuntos principales del juicio.”

---

<sup>57</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 79.

Fernando De La Rúa,<sup>58</sup> dice: “La sentencia es el acto eminente del juez. Acto fundamental del proceso. En ella confluye toda la actividad que lo conforma”

La sentencia es la decisión definitiva de la controversia sobre las pretensiones de la demanda y su contestación. La sentencia está compuesta de dos partes: la motiva y la resolutive que obedecen a la formulación del silogismo o juicio jurídico, en el que la premisa mayor la constituyen las normas de derecho, en el sentido de precisar su existencia, aplicabilidad e interpretación; la premisa menor la conforman los hechos debatidos y probados en el proceso, con la apreciación crítica de su demostración, para determinar su adecuación a la norma a fin de subsumirlos en las pretensiones; y la conclusión o resolución decide la controversia, aplicando el derecho al caso concreto del conflicto jurídico del trabajo, bien produciendo una condena total, parcial, extra o ultra petita o una declaración absolutoria.

### **3.9.2 Término para dictar sentencia:**

El Art. 583 del Código del Trabajo, establece:

“Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Consejo Nacional de la

---

<sup>58</sup> Fernando De La Rúa, *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, p. 135.

Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 25% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 438 del Código de Procedimiento Civil.”

Al respecto, el Art. 438 del Código de Procedimiento Civil establece:

“Ejecutoriada la sentencia, el juez, al tratarse de demanda por pago de capital e intereses, fijará la cantidad que debe pagarse por intereses y dispondrá que el deudor señale dentro de veinticuatro horas, bienes equivalentes al capital, intereses y costas, si hubiere sido condenado a pagarlas.

De considerarlo necesario, el juez puede nombrar un perito para que haga la liquidación de intereses. Este perito será irrecusable y su nombramiento no se notificará a las partes; tampoco debe posesionarse, bastando que, en el informe, exprese que lo emite con juramento.”

### **3.9.3 De los recursos:**

El Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas y L. Alcalá Zamora,<sup>59</sup> respecto al recurso, dice: “Por antonomasia, en lo procesal, la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la resolución de un juez o tribunal, para ante él mismo o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque.”

---

<sup>59</sup> Guillermo Cabanellas, L. Alcalá Zamora, *Diccionario de Derecho Usual*, p. 596.

En materia laboral, tal como lo establece el artículo 584 del Código del Trabajo, se pueden interponer los recursos de apelación y de casación:

#### **3.9.4 Recurso de apelación:**

Es un recurso legal que consiste en la reclamación que alguno de los litigantes u otro interesado hace al juez o tribunal superior (ad-quem), para que revoque o reforme un decreto, auto o sentencia del inferior (a-quo)

Respecto a la interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración, el Art. 584 del Código del Trabajo, dice:

“En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Provincial de Justicia, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Provincial de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, las juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el



efecto, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

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

Se concede el recurso de apelación únicamente de la providencia que niega el trámite oral o de la sentencia.”

### **3.9.5 Recurso de casación:**

Este recurso procede contra las sentencias y autos que pongan fin a los procesos de conocimiento, dictados por los jueces provinciales. El recurso de casación es de competencia de la Corte Nacional de Justicia y puede interponerlo la parte que haya recibido agravio en la sentencia o auto, salvo que la parte no haya apelado de la sentencia o auto expedido en primera instancia ni se haya adherido a la apelación de la contraparte.

El recurso debe interponerse dentro del término de cinco días posteriores a la notificación del auto o sentencia o del auto definitivo que niegue o acepte su ampliación o aclaración. Los organismos y entidades del sector público tendrán el término de quince días tal como lo establece la Ley de Casación.

## CAPITULO IV

### LA CONFESION JUDICIAL EN EL JUICIO ORAL LABORAL

#### 4.1 CONCEPTO:

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas y Alcalá Zamora,<sup>60</sup> respecto a la confesión dice:

**“CONFESION.** Declaración que, sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro. // Reconocimiento que una persona realiza contra sí misma acerca de la verdad de un hecho, que es objeto de averiguación por un juez o tribunal.

**Consideración general.** Enfocada en lo procesal, la confesión, por el favor que significa para la parte opuesta en lo civil y por la certeza de la participación que revela en lo criminal, se ha considerado como la prueba decisiva, al grado de formularse en aforismos reiterados a través de los siglos: “Confessio est regina probationum” (La confesión es la reina de las pruebas) y “Confessio est probatio probatissima” (La confesión es la prueba por excelencia).”

Nuestro Código de Procedimiento Civil, en el Art. 122, respecto a la confesión dice, “Confesión judicial es la declaración o el reconocimiento que hace una

---

<sup>60</sup> Guillermo Cabanellas, Alcalá zamora, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires, T. II, Editorial Heliasta, 1979, p. 279.

persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho.”

Al respecto, José María Obando Garrido,<sup>61</sup> dice:

“La confesión es la declaración consciente, provocada, espontánea y expresa de una parte capaz ante un juez, con las formalidades establecidas en la ley, de ser cierto un hecho o un acto lícito, posible y controvertido, proveniente de su actuación personal o de su conocimiento, afirmado por la parte contraria, que le perjudica o le es desfavorable y que beneficia o favorece a ésta última.”

En la actualidad, existe la tendencia de denominar a la confesión judicial como “la declaración de parte”, tal es así, que en el Proyecto de Código de Procedimiento Civil para el Ecuador<sup>62</sup>, en el Art. 162 se dice: “Declaración de parte es el testimonio rendido por una de las partes a solicitud de la otra o por disposición del juez como prueba para mejor proveer, acerca de los hechos controvertidos o del derecho discutido.”

#### **4.2 CLASES DE CONFESIÓN:**

La clasificación de la confesión es muy variada, de las cuales, por su importancia anotaremos las siguientes:

---

<sup>61</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 492.

<sup>62</sup> Proyecto de Código de Procedimiento Civil, Quito, Ediciones Abya - Yala, 2007, p. 75.

- a) **Confesión judicial** .- Es aquella manifestación que se hace ante un juez, con el lleno de los requisitos de ley, en un determinado proceso. Tal como lo establece el Art. 126 de nuestro Código de Procedimiento Civil, la confesión sólo podrá pedirse dentro de primera o segunda instancia, antes de vencerse el término de pronunciar sentencia o auto definitivo.
- b) **Confesión extrajudicial**.- Es la que se efectúa ante un juez, pero fuera de un proceso o sin necesidad de éste. Nuestra legislación procesal civil, establece la posibilidad de pedirse como diligencia preparatoria, para cuyo efecto, el primer señalamiento de día y hora se hará saber en la forma de citación de la demanda. (Art. 126 y 135 CPC.) La confesión extrajudicial se considera como un hecho sujeto a la apreciación de los tribunales según las reglas establecidas sobre las pruebas.
- c) **Confesión provocada**.- Es la que se realiza por iniciativa del juez o de la parte que somete a interrogatorio a la contraparte. Al respecto, nuestra legislación procesal civil, establece la facultad del juez para de oficio ordenar la confesión judicial dentro de un proceso civil (Art. 125 CPC); facultad que en lo laboral es corroborada en el Art. 577 del Código del Trabajo, disposición mediante la cual se faculta al juez para que de oficio pueda ordenar la realización de pruebas que estime procedente para establecer la verdad de los hechos.

**d) Confesión espontánea.-** Es aquella que se expresa o declara en la demanda, la contestación o en cualquier acto procesal, sin necesidad de interrogatorio previo. En nuestra legislación procesal civil, expresamente no se contempla esta clase de confesión, lo que no significa que el juez al momento de resolver, no considere esta clase de actos o declaraciones. Tanto la confesión provocada como la espontánea, claramente la encontramos establecida en el Art. 194 del Código de Procedimiento Civil de la República de Colombia, cuando dice:

“...La confesión judicial puede ser provocada o espontánea. Es provocada la que hace una parte en virtud del interrogatorio de otra parte o del juez, con las formalidades establecidas en la ley, y espontánea la que se hace en la demanda y su contestación o en cualquier otro acto del proceso sin previo interrogatorio.”

**e) Confesión en segunda instancia.-** En la apelación, y sin la necesidad del recibimiento de la causa a prueba, pueden pedir las partes, la confesión. En el Art. 584 del Código del Trabajo, se establece que el juez de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

**f) Confesión expresa.-** La hecha con palabras o señales que clara y positivamente manifiesten lo confesado. Esta forma verbal o por escrito van desde un simple hasta cualquier expresión que no deje duda alguna

acerca de lo reconocido. Es la forma habitual de confesar en juicio y se opone a la confesión tácita. En la confesión ordenada por el juez, a solicitud de parte o de oficio, deben afirmarse o negarse de un modo claro y decisivo los hechos preguntados, y no se admitirán respuestas ambiguas o evasivas, tal como lo determina el Art. 125 del Código de Procedimiento Civil.

g) **Confesión ficta.**- El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Cabanellas y Alcalá Zamora<sup>63</sup>, sobre la confesión ficta dice:

“De esta forma afectada, o con la más sencilla de confesión ficticia, se conoce aquella especie en que la parte contraria, por demostración dialéctica, o el tribunal, en apreciaciones de la sana crítica, arriba a la conclusión de estar reconocido un hecho, especialmente por la conducta y proceder de una de las partes.”

La confesión tácita, que así mismo se llama ficta, es la que se infiere de algún hecho, o se supone por ley. De manera que la expresión confesión ficta es más bien de cuño español, adoptada por algunas legislaciones hispanoamericanas, como la de México.

Al respecto, el Art. 131 del Código de Procedimiento Civil establece:

---

<sup>63</sup> Guillermo Cabanellas, Alcalá zamora, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, p. 281.

“Si la persona llamada a confesar no compareciere, no obstante la prevención de que trata el Art. 127 o si compareciendo, se negare a prestar la confesión, o no quisiere responder, o lo hiciere de modo equívoco u oscuro, resistiéndose a explicarse con claridad, el juez podrá declararla confesa, quedando a su libre criterio, lo mismo que al de los jueces de segunda instancia, el dar a esta confesión tácita el valor de prueba, según las circunstancias que hayan rodeado al acto.”

**h) Confesión por escrito.-** Cualquiera que consta en documento, sea privado o público, enteramente manuscrito en la primera de las especies o, en otro caso, firmado o reconocido como autógrafo ante requerimiento formulado en juicio. Según nuestra legislación procesal civil, el instrumento privado en que una persona se obliga a dar, hacer o no hacer alguna cosa, o en que confiesa haberla recibido o estar satisfecha de alguna obligación, hace tanta fé como un instrumento público, si el que lo hizo o mando hacer lo reconoce como suyo ante cualquier juez civil, notario público o en escritura pública. (Art. 194 CPC.)

#### **4.3 OBJETO DE LA CONFESION:**

La prueba de confesión, en su objeto, ha de referirse necesariamente a los hechos y no al derecho, pues este es de reconocimiento del juez. Las dificultades de esta distinción surgen en la práctica diaria de los jueces, ya que al ser el derecho un concepto jurídico extraído de unos hechos determinados

no puede siempre perfilarse con la suficiente claridad la distinción entre el hecho y el derecho, por lo que ha de obrarse con mucha cautela a la hora de declarar la impertinencia de las posiciones por no estar referida a hechos.

Por otra parte, la confesión ha de estar referida a hechos personales del confesante, es decir, hechos en los que haya intervenido en forma directa la parte que confiesa, si bien el juez no debe declarar en principio impertinentes las posiciones que versan sobre hechos no personales. Lo que ocurre es que el confesante puede negarse a absolver sobre los hechos que no sean personales.

Una forma de eludir este requisito de la personalidad de los hechos es preguntando al confesante por el conocimiento que tenga del hecho extraño a él, habiéndolo entendido la jurisprudencia que, aunque el hecho en sí no sea personal, si que lo es el conocimiento que se tenga del mismo; en todo caso es de entender que la confesión sobre hechos no personales ( si no se ha negado el confesante a absolver las posiciones) no constituye prueba legal, pudiendo ser apreciada libremente por el juez.

Además el que los hechos tengan que ser personales del confesante, generan problemas en los supuestos de representación, tanto legal, como de representación necesaria, en el caso de las personas jurídicas, ya que en muchas ocasiones los representantes de tales personas jurídicas no habían



tenido intervención directa en los hechos, por lo que podrán negarse a contestar las posiciones presentadas por la otra parte.

Además, y como lo anota Jorge Ortega Torres<sup>64</sup>:

“Para que la confesión carezca de validez es necesario que el hecho confesado sea ilícito o físicamente imposible, que la ley exija para el caso otro medio de prueba, o que quien la rinda no se halle en uso de razón o no sea capaz de contraer obligación de cuya comprobación se trata. Y para la que se hace en juicio no tenga fuerza de prueba es necesario que se demuestre que el confesante ha incurrido en error inculpable o explicable”

#### **4.4 CAPACIDAD PARA CONFESAR:**

La capacidad, es decir, que el declarante en confesión sea capaz de comprometerse y de disponer sobre el derecho que resulte de lo confesado, por afectarle personalmente los hechos o saberlos.

##### **4.4.1 El confesante:**

Ha de confesar quien es parte en el proceso, la parte litigante. En relación con la capacidad para litigar, la confesión es un acto procesal de parte, por lo que en principio puede ligarse esta capacidad con la que hace falta para poder

---

<sup>64</sup> Jorge Ortega Torres, *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo*, Bogota, Editorial Temis, séptima edición, 1971, p. 940.

realizar validamente actos dentro del proceso, lo cual esta unido intimamente a la "legitimatio ad processum". Tendrá capacidad además para confesar la persona que sea legalmente capaz y tal como lo determina el Art. 1461 del Código Civil, "La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra."

Respecto a los menores de edad y las personas jurídicas, al no poder comparecer en juicio como actores y como demandados, es de entender que no pueden prestar confesión judicial, a no ser que lo hagan por medio de su representante legal (Art. 33 CPC.). Sin embargo de lo anotado, el valor probatorio de la confesión judicial rendida por el menor adulto se apreciará libremente por el juez (Art. 138 CPC).

#### **4.4.2 La legitimación activa y pasiva en la confesión:**

Es importante determinar, quiénes son los sujetos legitimados o facultados para, por un lado, proponer el interrogatorio como medio de prueba, es decir, la legitimación activa y, por otro, someterse al mismo mediante las preguntas de la proponente, o sea, la legitimación pasiva.

La legitimación activa recae exclusivamente en quien sea parte en el proceso y haya comparecido como tal en éste.

Por su parte, el órgano judicial también puede acordar de oficio la práctica del interrogatorio de partes en dos instancias: en la audiencia preliminar o en caso de apelación, acorde a lo determinado en los Arts. 577, 584 y 612 del Código del Trabajo respectivamente, mediante las cuales se faculta al juez, para que de oficio, pueda ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

La legitimación pasiva, o la posibilidad de someterse a las preguntas de la parte proponente de este medio probatorio y como hemos dicho, no queda limitada exclusivamente a una persona que sea parte en el proceso, sino que puede extenderse a otros sujetos, también demandados, como es el caso del empleador y sus representantes, que son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador (Art. 36 CT).

#### **4.4.3 Confesión por apoderado judicial:**

José María Obando Garrido,<sup>65</sup> dice:

“La manifestación expresa del apoderado judicial, cuando reconozca o confiese un hecho que le perjudique a su poderdante y favorezca a la contraparte, tiene validez siempre que haya recibido autorización, que se presume para la formulación de la demanda, su contestación, la proposición de

---

<sup>65</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 493.

excepciones, su réplica o contestación y la actuación en las audiencias, cuando la parte a quien representa no pueda asistir. (Art.77 del C.P.L.y S.S.)”

En nuestro caso, tal como se determina en el Art. 141 del Código de Procedimiento Civil, “También hace prueba la confesión prestada en juicio por medio de apoderado legitimamente constituido, o de representante legal.”

Tanto el actor como el demandado, pueden comparecer en juicio por medio de procurador. Son procuradores judiciales los mandatarios que tienen poder para comparecer en juicio por otro y, para tal efecto, tal como lo determina el Art. 40 del Código de Procedimiento Civil, sólo los abogados en el ejercicio de su profesión pueden comparecer en juicio como procuradores, quienes deberán atenerse a los términos del poder, y para el caso de absolver posiciones necesariamente necesitarán de una cláusula especial.

#### **4.4.4 Confesión por representante:**

José María Obando Garrido,<sup>66</sup> sobre la confesión por representante, dice:

“Siempre que la confesión verse sobre hechos, actos o contratos anteriores o actuales del representado, comprendidos dentro de las facultades del representante legal, gerente, administrador o cualquier otro mandatario, síndico, liquidador, mayordomo o capitán de barco y quienes ejercen actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono, el intermediario y

---

<sup>66</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, pp. 493 y 494.

el apoderado de agencia o sucursal o quien dirija la agencia o sucursal en su defecto, en ejercicio de sus funciones, tiene valor.”

Por su parte, Joan Picó I Junoy,<sup>67</sup> dice:

“Si el declarante es el representante de una persona jurídica y no ha intervenido en los hechos litigiosos, la buena fe en su actuar exige que, en la audiencia previa, indique esta circunstancia y facilite la identidad de la persona que intervino en nombre de la persona jurídica, para que sea citada a juicio; debiéndose proceder de igual modo si, en el juicio, es preguntado sobre alguno de los citados hechos (Art. 309.1 y 2 LEC).”

Es muy común en el proceso laboral, que a la fecha de practicarse la confesión, las personas llamadas a rendirla ya no desempeñen funciones de dirección o administración para el empleador.

Al respecto es oportuno anotar lo manifestado por Néstor De Buen L.<sup>68</sup> en lo que a la legislación mexicana corresponde:

“Si la confesión ofrecida por el trabajador en términos de lo dispuesto en el artículo 787 de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, respecto de hechos que le son propios y se les atribuyeron en la demanda o

---

<sup>67</sup> Joan Picó I Junoy, *El Principio de la Buena Fe Procesal*, Madrid, J.M. Bosch Editor, p. 158.

<sup>68</sup> Néstor De Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, p. 443.

contestación, se desahoga para la fecha en que el declarante ya no labora para el patrón, la junta no puede valorar el resultado de la prueba de la misma manera que el de la que se verifica cuando el deponente sigue ejerciendo las funciones de administración o dirección en relación con las cuales se le cita a declarar, sino que debe ponderar la especial situación del declarante, teniendo en cuenta que a pesar de que en relación con los hechos propios que se le imputan actuó en representación de la empresa, su intención de admitir los hechos, definitivamente, sufrió alteraciones, puesto que no es dable pensar en que los hechos reconocidos habrán de perjudicarlo en forma directa y, es el principio generalmente reconocido, que “la confesión hace prueba en contra de su autor”, que en este caso seguiría siendo la empresa demandada.”

En nuestro caso, es importante considerar este particular, pues el empleador y sus representantes son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, lo que en muchos casos son sujetos obligados para comparecer a juicio en calidad de demandados. (Art. 35 CT.)

#### **4.5 MODO DE DESAHOGARSE LA CONFESION:**

Al decir de Néstor de Buen L.<sup>69</sup>:

“La prueba confesional se desahoga con bases en posiciones, quiere decir, a preguntas que implican la afirmación de un hecho cuya respuesta debe

---

<sup>69</sup> Néstor De Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 445 y 446.

ser, necesariamente, afirmativa o negativa, sin que sean válidos la respuesta evasiva (no recuerdo, no me consta en lo personal, etc...) ni la negativa a responder. Ante las juntas de conciliación se sigue la formula sacramental del “diga usted si es cierto, como lo es, que...” no prevista en la LFT y ni siquiera en el CFPC y cuyos antecedentes habría que buscarlos en la noche de los tiempos. En realidad atribuye a la prueba una solemnidad insoportable y le provoca una buena dosis de ineficacia.”

Según nuestra legislación procesal civil, para que la confesión constituya prueba es necesario que sea rendida ante el juez competente, que se haga de una manera explícita y que contenga la contestación pura y llana del hecho o hechos preguntados, so pena de ser apreciada por el juez en el grado de veracidad que éste le conceda, de acuerdo con las reglas de la sana crítica. (Art. 123 y 124 CPC)

En materia laboral y tal como lo determina el Art. 581 del Código del Trabajo, en la audiencia definitiva pública, el juez, con la presencia de las partes y sus abogados, recibirá las declaraciones tanto de los testigos como de los confesantes.

#### **4.5.1 Formulación de las posiciones:**

En el juicio oral laboral, las posiciones deben formularse de manera verbal o por escrito presentado en el momento de la audiencia definitiva, a diferencia del procedimiento civil, en el cual, las posiciones sobre las cuales ha de versar la

confesión, se pueden presentarse en sobre cerrado, con las debidas seguridades que impidan conocer su contenido antes del acto mismo que será abierto exclusivamente por el juez al momento de practicarse la diligencia, en presencia del confesante y de las partes interesadas, que asistan a la diligencia. En el mismo acto, el juez califica las preguntas y practica la confesión. (Art. 130 CPC.)

Según nuestra legislación laboral, las posiciones se formularán verbalmente (Art. 581 CT.); sin embargo, para mayor agilidad, el pliego de preguntas se puede formular por escrito. Independientemente como se formulen, el juez deberá calificarlas previo a su desahogo, a fin de determinar si las posiciones propuestas están apegadas a lo que prescribe la ley. Pueden rechazarse algunas y aceptarse otras. En todo caso, el articulante, de manera verbal podrá formular nuevas posiciones.

Cuando la posiciones se formulan de manera verbal y directa, su calificación debe ser hecha en el mismo orden. Aprobada la posición debe ser contestada de inmediato y en seguida, propuesta la siguiente. Es interesante esta situación, puesto que obliga a los abogados a prepararse a fin de plantear correctamente cada una de las posiciones y evitar que sean tachadas por parte del juez.



#### 4.5.2 Contenido de las posiciones:

Históricamente el interrogatorio se ha realizado sobre el método de las posiciones; sistema que se basa en el hecho de que el que pregunta, está absolutamente seguro de un determinado hecho o afirmación, de tal manera que la pregunta es formulada en el sentido de solicitarle al confesante la confirmación de lo que se afirma. Siendo así, la ley imponía un modelo de interrogatorio con base a dicho modelo.

En la actualidad prevalece la tendencia de sustituir el sistema de posiciones por el del libre interrogatorio.

Tal como lo anota Néstor De Buen L.<sup>70</sup>

“La primera condición es que deben concretarse a los hechos controvertidos. No deben ser insidiosas e inútiles.

Es insidiosa la posición que tiende a ofuscar la inteligencia de quien a de responder, para obtener, dice la ley, una confesión contraria a la verdad.

Es inútil la posición que versa sobre un hecho que ha sido previamente confesado o que está en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre el que no exista controversia.”

Sobre el contenido de las posiciones, nuestra legislación procesal civil, establece que cada pregunta que se hiciera al confesante contendrá un solo

---

<sup>70</sup> Néstor De Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 447 y 448.

hecho. Se prohíbe hacer preguntas impertinentes, capciosas o sugestivas. (Art. 133 CPC.)

Las preguntas no pueden versar sobre opiniones, cuestiones técnicas, normas jurídicas e interpretaciones.

Respecto a la forma del interrogatorio, el Proyecto del Código de Procedimiento Civil para el Ecuador<sup>71</sup>, en el numeral segundo del Art. 165 establece:

“El juez rechazará de oficio o a petición de parte, las preguntas que pueden traer responsabilidad penal al confesante o que fueren oscuras, ambiguas impertinentes, capciosas, sugestivas o inútiles y las que sean violatorias de las garantías constitucionales, mediante resolución debidamente motivada contra la que no cabe ningún recurso.”

Joan Picó I Junoy,<sup>72</sup> respecto a la prueba de interrogatorio de las partes, dice:

“La buena fe del litigante que solicita este medio probatorio exige que efectúe sus preguntas en sentido afirmativo y con la debida claridad y precisión, sin incluir valoraciones ni calificaciones (art. 302.1 LEC) pues, de lo contrario, puede inducirse a error al declarante.

---

<sup>71</sup> Instituto Ecuatoriano de Derecho Procesal, Projusticia, Proyecto de Código de Procedimiento Civil, Quito, Abya – Yala, 2007, p. 75

<sup>72</sup> Joan Picó I Junoy, *El Principio de la Buena Fe Procesal*, p. 157.

Por otro lado, la buena fe del interrogado comporta la necesidad de comparecer al acto del juicio (art. 307 LEC) y contestar a todas las preguntas que se le formulen /art. 307 LEC). Sólo así se evita que su actuación maliciosa pueda comprometer la debida función del juzgador, impidiéndole adquirir certeza sobre los hechos litigiosos. Por este motivo, la infracción de esta carga puede comportar que el juez valore la actuación del interrogado como una admisión tácita de los mencionados hechos.”

#### **4.5.3 Absolución de las posiciones:**

Una primera exigencia es que el absolvente declare bajo protesta de decir la verdad y, naturalmente apercebido de las penas en que incurren los que hacen falsamente. Se trata, ciertamente, de una medida de presión psíquica, muy ineficaz en la práctica ya que de aplicarse estrictamente la norma tanto para el confesante como para los testigos, las cárceles serían insuficientes.

Tal como se establece en nuestra legislación procesal civil, al juramento le debe preceder el mismo que se exige a los testigos (Art. 133 CPC.), esto es, toda declaración debe recibirse después de explicar al testigo el significado del hecho de jurar y la responsabilidad penal para los casos de falso testimonio o de perjurio. El juramento consiste en la promesa de decir la verdad.

Si el confesante al igual que el testigo afirma no profesar religión alguna, prometerá decir la verdad por su palabra de honor. (Art. 230 CPC.)

Para presentarse a la confesión el absolvente debe estar asistido por un abogado defensor particular o nombrado por el Estado, so pena de que la confesión carezca de eficacia probatoria, tal como lo establece el último inciso del Art. 127 del Código de Procedimiento Civil.

Este beneficio está plenamente garantizado entre los derechos de protección contemplados en la Constitución Política de la República, que en el literal “e” del numeral séptimo del Art. 76 determina: “Nadie podrá ser interrogado, ni aún con fines de investigación, por la Fiscalía General del Estado, por una autoridad policial o por cualquier otra, sin la presencia de un abogado particular o un defensor público, ni fuera de los recintos autorizados para el efecto.”

El confesante debe responder el pliego de posiciones por si mismo, “de palabra” , sin la asistencia de su defensor o de persona alguna. Como es lógico, en la vida suceden multitud de acontecimientos que son difíciles de recordar (fechas, direcciones, identificación de personas recién conocidas, etc.), por lo que adquiere sentido la posibilidad de poder consultar documentos, notas o apuntes en los que puedan reflejarse tales conocimientos, si el juez, después de tomar conocimiento de ellos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria.

El número de preguntas que se puede plantear tanto al confesante como a los testigos, no puede superar el número de treinta (Art. 581 CT.), las que excedan

de tal número se tendrán como no presentadas (Art. 221 CPC.). En la legislación colombiana, el interrogatorio no puede exceder de veinte preguntas tal como lo establece el Art. 207 del Código de Procedimiento Civil.

Cuando el absolvente se niega a prestar la confesión, o no quiere responder, el juez le debe amonestar para que responda con prevención sobre los efectos de la renuencia, es decir, el juez puede declararla confesa. (Art. 131 CPC.)

En el proceso oral laboral, de lo ocurrido en la audiencia definitiva y específicamente en la confesión, se debe levantar un acta, en la cual conste cada pregunta y a continuación la respuesta con las palabras textuales que utilicen las partes y el juez, misma que deberá ser firmada por el juez y el secretario y por las demás personas que hayan intervenido, previa lectura y aprobación del absolvente.

Era común en el procedimiento verbal sumario, como consecuencia de la acumulación de causas en los juzgados, que la absolución de las confesiones se las practicaba sin la presencia del juez e inclusive sin el auxilio del abogado del confesante. Con la implementación del trámite oral, definitivamente esta ilegalidad ha sido desechada.

#### **4.5.4 Indivisibilidad de la confesión:**

Por una parte, hay que establecer que la confesión judicial es indivisible. Todas las preguntas y las respuestas dadas forman un todo armónico que no puede apreciarse, ni aceptarse, sino en su integridad. Por lo mismo, la afirmación que se haga en una parte, pero que quede anulada o condicionada, habrá que creerse todo lo dicho o no creerse en ninguna parte de la respuesta.

La presente forma de contestar convierte a la confesión en calificada, como ya se dijo. Sin embargo, el Art. 142 del Código de Procedimiento Civil, trae una excepción de notable importancia en el evento de que "...haya graves presunciones u otra prueba contra la parte favorable al confesante.", excepción que de hecho es muy acertada.

José María Obando Garrido,<sup>73</sup> respecto a la indivisibilidad de la confesión y divisibilidad de la declaración de parte en la legislación colombiana dice:

"La confesión calificada, en que el hecho principal confesado y las modificaciones, aclaraciones y explicaciones que se le agregan tienen una relación estrecha, no es susceptible de división, la cual deberá aceptarse íntegramente, a menos que exista prueba en contrario que la desvirtúe. En cambio, la confesión compuesta, en que entre lo confesado o hecho principal y lo que se le adiciona no existe relación, permite la división o separación, puesto que en este asunto la confesión es divisible. (Art. 200 CPC)"

---

<sup>73</sup> José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*, p. 494.

#### 4.5.5 Efectos de la rebeldía:

Al respecto, Luis Cueva Carrión,<sup>74</sup> dice:

“ Cuando una de las partes solicite confesión a la otra se torna imprescindible su presencia en la audiencia definitiva, porque si quien debe confesar, no asiste y, en consecuencia, no rinde su confesión se le declarará confeso; en este caso, la ley presume “que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio”.

Respecto a la rebeldía en la legislación mexicana, Néstor de Buen L<sup>75</sup>, dice:

“En el art. 788 se indica que los confesantes serán citados personalmente o por conducto de apoderado, apercibidos de que “si no concurren el día y la hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se articulen”. Obviamente será necesario que se califiquen previamente de legales.

La confesión ficta del demandado sin duda determina que se tengan por ciertos los hechos por los que se declara, obviamente a condición de que estén relacionados con la controversia y sin perjuicio de que pueda ser desvirtuada la presunción por otras pruebas directas.

Tratándose del actor su confesión ficta parecería entrar en conflicto con la disposición del art. 784, que atribuye al demandado la carga de la prueba de ciertos (pero muchos) hechos.”

---

<sup>74</sup> Luis Cueva Carrión, *El Juicio Oral Laboral*, p. 154.

<sup>75</sup> Néstor De Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, p. 449.

La prueba, como cualquier otra actividad que se desarrolla en el proceso, está limitada por normas de procedimiento, que indican cuándo y cómo debe proponerse la misma. Por ello, la primera condición para ejercitar correctamente el derecho fundamental a la prueba es que éstas se soliciten en los términos y forma establecidos, que es la vía ritual propia para ejercitar de buena fe aquel derecho.

La lealtad procesal, que se relaciona con la buena fe que deben guardar las partes litigantes durante el desarrollo del proceso, en tratándose específicamente de la confesión judicial, es fundamental, por la importancia que como prueba tiene. No hay que olvidar que una de las finalidades del proceso oral laboral, es que las partes concurren a la audiencia definitiva y, de ser el caso, personalmente absuelvan el pliego de posiciones formulado en su contra, so pena de ser declarado confeso (Art. 581 CT.).

Por este motivo, la infracción de esta carga puede comportar que el juez valore la actuación del interrogado como una admisión tácita de los mencionados hechos.

Por lo anotado, es importante preparar el pliego de preguntas anticipadamente y como dice Joan Picó I Junoy, es necesario formular las posiciones en sentido afirmativo, de tal manera, que si el confesante no concurre, o si compareciendo, se negare a prestar la confesión, o no quisiere responder, o lo



hiciera de modo equivoco u oscuro, resistiéndose a explicarse con claridad; a más de ser declarado confeso, se entienda que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravengan la ley ( Art. 581 CT. último inciso) y que esta confesión tácita, con el libre criterio pueda ser consideradas como prueba por el juez de la causa (Art. 131 CPC).

Respecto de la declaración de confeso o confesión ficta en lo laboral, la jurisprudencia es muy amplia, así: El juicio entre Adrián Heriberto Capelo Cabascango contra la Compañía INDUSTRIA PAPELERA LITHO ARIAS CIA. LTDA.<sup>76</sup>; y, el juicio seguido por Teresa Georgina Espinoza Salazar en contra de Roberto Baquerizo Cornejo.<sup>77</sup>

#### **4.5.6 Juramento deferido:**

Como lo anotamos anteriormente y, siguiendo la tónica del procedimiento civil, en el juicio oral laboral, y tal como lo establece el Art. 593 del Código del Trabajo, “el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir el juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para probar tales particulares.”

---

<sup>76</sup> Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3, p. 1058, Quito, 19 de marzo de 2007.

<sup>77</sup> Gaceta Judicial. Año CV. Serie XVII, No. 15, p. 5141, Quito, 20 de julio de 2004.

Al respecto, Andrés Páez Benalcazar, dice<sup>78</sup>:

“El juramento deferido solamente puede ser rendida por el trabajador y no debemos olvidar que esta declaración surte efectos probatorios siempre y cuando del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para probar tales particulares, lo cual debe ser meticulosamente examinado por el juez y las partes. De hecho si el empleador no cuenta con un contrato de trabajo, que es una prueba importantísima para éste, o no ha llevado roles de pago o comprobantes que acrediten el monto de los emolumentos cancelados, su periodicidad, su composición y la forma de pago, cobrará efectos trascendentales el juramento deferido a favor del trabajador.”

Respecto al juramento referido y específicamente sobre el tiempo de servicios y remuneraciones percibidas, existe una amplia jurisprudencia, así: El juicio seguido por José fernando Guarderas Mancheno en contra de IDEAL ALAMBREC S.A.<sup>79</sup>; y, el juicio seguido por Roxana Isabel Baldeón Barzola contra Fernando Cevallos Córdoba.<sup>80</sup>

---

<sup>78</sup> Andrés Páez Benalcázar, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, p. 96.

<sup>79</sup> Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. No. 3. P. 701 Quito, 21 de septiembre de 1988.

<sup>80</sup> Gaceta Judicial. Año CVII, Serie XVIII, No. 2, p. 620., Quito, 5 de abril de 2006.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

La presente investigación, ha permitido adentrarnos en el conocimiento del proceso oral en general y laboral en particular, respecto de los cuales podemos hacer las siguientes conclusiones:

1. La historia y la experiencia sin lugar a dudas demuestran, que el proceso oral es el más conveniente a la naturaleza y exigencias de la constante y vertiginosa evolución socio-económica y tecnológica de una sociedad, sin olvidar que la expresión oral es la mejor vía del conocimiento.

2. Sin ir más lejos, tanto la Constitución Política de la República de 1.998 como la vigente, consagran al sistema oral como el medio para la realización de la justicia, lo que de hecho obliga a ir adaptando nuestra legislación procesal a esta realidad.

3. Como lo anotamos, el sistema oral laboral, nos introduce en una nueva dimensión de la administración de justicia, en la que el pensar y actuar jurídico, debe ser más dinámico, científico y de mejor calidad, lo que de hecho amerita un cambio conductual de jueces, abogados y demás involucrados en un litigio. La participación de los jueces cobra importancia en el sistema procesal oral, pues deja de ser un mero espectador y pasa a ser el director de la causa, aquel

que por todos los medios constitucionales y legales va a procurar la correcta administración de justicia.

4. La implementación del sistema oral en los juicios de trabajo, de hecho ha originado un avance en la sustanciación procesal en el Ecuador y específicamente se ha convertido en el instrumento para hacer efectivos los derechos que tanto los trabajadores como los empleadores tienen como producto de la relación laboral. Los principios de inmediación, celeridad, publicidad, conciliación, lealtad procesal, etc., necesariamente van a optimizar la administración de justicia. Posiblemente, se hace necesario un cuerpo procesal laboral, independiente del Código del Trabajo; sin embargo lo importante será tener un marco procesal adecuado a los requerimientos de tan importante actividad.

5. Complementando lo anotado en el numeral anterior, la implementación del sistema procesal oral laboral, no será suficiente para una adecuada administración de justicia, si a ésta no se le dota de una adecuada infraestructura física, del personal apropiado, de jueces probos y en el número suficiente. En este punto juega un papel importantísimo el Consejo de la Judicatura, como órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la función judicial; así mismo será fundamental el papel que se le de a la Escuela de la Función Judicial, en la capacitación y formación de los funcionarios judiciales.

6. El tratamiento de la confesión judicial dentro del juicio oral laboral, nos permite adentrarnos en la problemática procesal en la que están inmersos jueces, abogados, las partes procesales y demás personas llamadas a participar del juicio. Aquí los principios de inmediación, oralidad, publicidad, lealtad procesal, entre otros, se hacen más evidentes.

7. Una de las falencias o errores en las que por lo general incurrimos los abogados, es al momento de formular el pliego de posiciones, ya sea de forma escrita y principalmente de forma verbal, pues, es muy frecuente que en la audiencia definitiva, el juez tache reiteradamente las preguntas formuladas, ya sea porque las mismas son compuestas, impertinentes, capciosas, sugestivas, insidiosas, e inútiles. Por lo que, la actuación o participación del juez es fundamental, a fin de que se cumplan los preceptos procesales y principalmente para que se llegue a la verdad.

Entre las recomendaciones para la mejor aplicación del sistema oral laboral, podemos anotar:

1. Como primera y más importante recomendación, es imprescindible que contemos con un apropiado marco procesal laboral, sea que forme parte del Código del Trabajo o a su vez, como Código de Procedimiento Laboral independiente. Si bien, la reforma al Código del Trabajo mediante el cual se introdujo el procedimiento oral laboral es importante, luego de varios años de

aplicación, notamos que es insuficiente, por lo que en base a la experiencia vivida, se hace necesario implementar una serie de reformas tendientes a mejorar el sistema y a subsanar las falencias existentes y en especial en lo referente a la formulación de las pruebas y práctica de las mismas, en las que la confesión judicial por su carácter e importancia deberá tener un tratamiento específico.

2. Como lo anotamos en las conclusiones, el sistema oral laboral debe estar acompañado de las condiciones apropiadas de infraestructura física a fin de que los administradores de la justicia puedan desempeñar eficientemente su labor; pues, no es posible que en ciudades como Quito, apenas existan cinco juzgados del trabajo y consecuentemente una exagerada acumulación de causas, en los que las audiencias se señalan de un año para el otro violentando el principio de celeridad, fundamental en este sistema. En este punto es necesario analizar la necesidad de implementar más juzgados o a su vez, y previa las reformas necesarias, dotar a cada juzgado de dos o tres jueces que posibiliten la sustanciación de las audiencias en un lapso de tiempo más razonable, conforme lo señala el código Orgánico de la Función Judicial en su Art. 171.

3. El capital humano, es imprescindible para el éxito de este sistema, pues tanto jueces como abogados tienen la obligación de asumir el nuevo rol que la administración de justicia exige; pues, se acabaron las dilaciones, tinterilladas e

ignorancia por parte de los defensores, se acabó la acción pasiva y en muchos casos contemplativa de los jueces frente al proceso, en fin debemos aceptar el reto histórico que nos ofrece el sistema oral en general.

4. Es necesario que los abogados nos capacitemos, a fin de tener pleno conocimiento del procedimiento oral laboral y, no incurramos en errores o falencias como es el caso de no saber formular o contestar una demanda, solicitar y actuar pruebas, entre las que la confesión judicial es fundamental tanto para la parte actora como la demandada; en fin para desarrollar una buena defensa en favor de nuestros clientes.

## BIBLIOGRAFIA

1. Cabanellas, Guillermo, Alcalá zamora, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires. T. II, Editorial Heliasta, 1979.
2. Cabanellas Guillermo, L. Alcalá Zamora, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Buenos Aires, T. V, Editorial Heliasta, 1979.
3. Cevallos, María Elena, *Legislación Laboral*, Cuenca, Gráficas Hernández Cia. Ltda., 1998.
4. Couture, Eduardo, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Montevideo, Edit. IB de F, Cuarta Edición, 2.002.
5. Couture, Eduardo, *Vocabulario Jurídico*, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1978.
6. Cueva Carrión, Luis, *El juicio Oral Laboral*, Quito, Ediciones Cueva Carrión, 2006.
7. Chiovenda, Giuseppe, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Madrid, volumen I, Edit. Revista de Derecho Privado, 1951.
8. Chiovenda, Giuseppe, *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, Madrid, volumen III, traducción del italiano al español de E. Gómez Orbaneja, Editorial Revista de Derecho Privado.
9. De Buen L., Néstor, *Derecho Procesal del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 13a edición, primera impresión, 2004.
10. De La Rúa, Fernando, *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Ediciones Depalma.
11. De Pina, Rafael, *Tratado de las Pruebas Civiles*, México, Librería de Porrúa Hnos. y Cia., 1942.
12. Devis Echandía, Hernando, *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Editorial Universidad, 1997.
13. García, Ortega, Jesús y otros, *Curso de Derecho del Trabajo*, Valencia, 13a Edición, Tirant Lo Blanch, 2004.
14. Guasp, Jaime, *Derecho Procesal Civil*, 2da reimpresión de la tercera edición, T I, 1968 .
15. Hernández, Sabino, *140 Preguntas Sobre el Procedimiento Oral Laboral*, Guayaquil, Poligráfica S.A., 2005.
16. Montero Aroca J., *Los Principios Políticos de la Nueva Ley de Enjuiciamiento Civil, Los Poderes del Juez y la Oralidad*, Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2001.
17. Obando Garrido, José María, *Derecho Procesal Laboral*, Bogota, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, 2001.
18. Ortega Torres, Jorge, *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo*, Bogota, Editorial Temis, séptima edición, 1971.
19. Páez Benalcázar, Andrés, *El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo*, Quito, Ediciones legales S.A., 2004.



20. Pla, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Biblioteca de Derecho Laboral, 1975.
21. Picó I Junoy, Joan, *El Principio de la Buena Fe Procesal*, Madrid, J.M. Bosch Editor, 2006.
22. Simons Pino, Adrián, *Poderes Jurisdiccionales*, XXVI Congreso Colombiano de Derecho Procesal, Bogota, Impreso por Panamericana, Formas e Impresos S.A., 2005.
23. Vásquez, Jorge, *Derecho Laboral Ecuatoriano*, Quito, Editora Jurídica Cevallos, Ecuador, 2004.
24. Véscovi, Enrique, *Teoría General del Proceso*, Bogota, Segunda Edición, Editorial Temis S.A., 1.999.
25. *El Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica*, Montevideo, Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, 1988.
26. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Colombia, Decreto Ley 2158 de 1948.
27. Proyecto de Código de Procedimiento Civil, Quito, Ediciones Abya - Yala, 2007.
28. Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2, Quito 7 de noviembre de 1994.
29. Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 14, Quito 9 de febrero de 1999.
30. Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2, Quito 15 de abril de 1983.
31. Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 7, Quito 11 de febrero de 1985.
32. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 3, Quito, 19 de marzo de 2007.
33. Gaceta Judicial. Año CV. Serie XVII, No. 15, Quito, 20 de julio de 2004.
34. Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. No. 3, Quito, 21 de septiembre de 1988.
35. Gaceta Judicial. Año CVII, Serie XVIII, No. 2, Quito, 5 de abril de 2006.