

**PRESIDENCIA DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**  
**ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS**  
**CRITERIO NO VINCULANTE**

**ORIGEN:** CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA

**MATERIA:** LABORAL

**TEMA:** INCOMPETENCIA Y COMPROMISO ARBITRAL

**CONSULTA:**

El Art. 13 del COGEP señala la forma y momento en que se resuelven las excepciones de incompetencia y compromiso arbitral como excepción previa, constando además entre las enlistadas en el Art.153 el COGEP, sin embargo, en materia laboral la competencia y la aplicabilidad del compromiso arbitral dependerán de la existencia de la relación laboral, que salvo que sea reconocida por la parte demandada, se resolverán en sentencia, necesariamente luego de actuar la prueba que permita al juzgador determinar la existencia de los elementos constitutivos del vínculo obrero patronal contenidos en el Art. 8 del Código del Trabajo; solamente luego de hacer esta determinación podría establecerse la competencia del juzgador o la aplicabilidad del convenio.

**FECHA DE CONTESTACIÓN:** QUITO, 05 DE JULIO DE 2018

**OFICIO No:** 921-P-CNJ-2018-3; 00934

**RESPUESTA A CONSULTA:**

De acuerdo con el procedimiento en que debe desarrollarse la audiencia única en los juicios sumarios aplicables para las controversias laborales, las excepciones previas y los aspectos relativos a la validez del proceso, entre ellos sobre la competencia, deberán ser resueltos en la primera fase de saneamiento.

Concretamente en lo que se refiere a las excepciones previas de incompetencia o compromiso arbitral, conforme a las reglas de los Arts. 13, 294 numerales 1 y 2 y 333 numeral 4 del COGEP, aquellas deben ser tratadas como lo dispone la ley, esto es, en la primera fase de la audiencia única.

Respecto de la excepción de incompetencia, aquélla no solo puede referirse a la materia, sino al territorio, los grados o las personas, por ello no es procedente que la o el juzgador deba conocerlas en la fase de juzgamiento una vez determinada la existencia de la relación laboral como se sugiere en la consulta.

Puede ocurrir que la excepción previa de incompetencia sea en relación a la naturaleza de la relación jurídica entre el actor, quien alega haber tenido la condición de trabajador, y que el demandado, por su parte alegue que la relación no es de carácter laboral, como ocurre en el caso de las instituciones del sector público, o en otros casos que la empleadora alegue que no fue una relación bajo dependencia; en este caso el tema de discusión seguirá siendo la competencia en razón de la materia, pero para resolverlo la jueza o juez deberá determinar si ha existido o no una relación laboral; distinto es el caso en que la parte demandada alega directamente que no ha existido

relación laboral de ninguna naturaleza, aspecto que si corresponde sea resuelto en la fase de juzgamiento.

Sobre la excepción de compromiso arbitral, en aquella no se cuestiona la existencia de la relación laboral sino la existencia de un acuerdo de las partes comprometiendo el conflicto a la decisión de árbitros. En este caso también debe tomarse en cuenta que es un derecho irrenunciable del trabajador el acudir ante su juez competente que es el de trabajo. Así se ha pronunciado la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en varias de sus resoluciones.

Los temas propuestos en las consultas No. 2, 3 y 4 se refieren a reformas legales tanto en lo relativo a la imposibilidad de recusar a los jueces laborales y a la posibilidad de apelar solamente de la sentencia, del auto que no admite a trámite la demanda o el que declara la nulidad.

Estas propuestas de reformas no son compatibles con el sistema del proceso oral por audiencias.

En el caso de la competencia en el Art. 32 de la LOEP de los jueces de trabajo para juzgar a los servidores públicos no amparados por la legislación laboral que trabajan en empresas públicas no se trata de que el juez laboral entre a juzgar sobre la legalidad de actos administrativos, sino respecto de la existencia o no de ciertos derechos que se aplican en relación al contrato individual de trabajo.