



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPIRITU SANTO

FACULTAD DE DERECHO POLITICA Y DESARROLLO

***“LA TARDÍA RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS ORALES LABORALES
DEBIDO A LAS DILACIONES GENERADAS EN EL SISTEMA JUDICIAL
CONCLUIRÁN AL DICTAR SENTENCIA EN LA AUDIENCIA
DEFINITIVA MEDIANTE LA REFORMA AL ARTÍCULO 583 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO.”***

Trabajo de titulación como consecuencia del seminario de fin de carrera que se presenta como requisito previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Autora:

María Belén Arregui Rodríguez

Tutor:

Hernán Verduga Ludeña

Samborondón, Noviembre 2013

CARTA DEL TUTOR

AGRADECIMIENTOS.

A Dios ya que reconozco que sin él, nada de esto sería posible, le debo cada uno de mis triunfos y logros.

A mi Familia, ya que cada uno de ellos son lo más importante, mi mayor inspiración y fueron siempre mi apoyo incondicional para alcanzar todo lo que he alcanzado hasta hoy. Gracias por creer en mí más que nadie, por estar siempre en mi corazón. Gracias Papá por ser mi ejemplo de perseverancia y trabajo, por ser mi consejero cuando más lo necesite. Gracias Mamá por todas tus palabras de aliento que siempre llegaron en el momento perfecto para darme la fuerza que necesité para seguir adelante hasta alcanzar la meta. Gracias a mis hermanos que me han apoyado y aguantado durante los años que ha durado mi carrera.

A mis compañeras que terminaron siendo mis amigas, gracias por haber convertido esta etapa en una de las mejores, por haber convertido la universidad en un lugar donde no solo aprendíamos sino que nos divertíamos. Gracias por haber convertido mi carrera en algo inolvidable.

Gracias a esas personas que fueron apareciendo en mi vida y que me han apoyado e impulsado a ser una mejor persona y profesional. Gracias por haberse convertido en otra familia.

DEDICATORIA.

Este trabajo se lo dedico a mis padres por haber creído en mi aun en los momentos que ni yo lo hice; gracias por ser mi mayor ejemplo.

A mi fan número 1, mi abuelito gracias por tu apoyo incondicional.

ÍNDICE GENERAL

	Páginas
I.	
INTRODUCCIÓN.....	1
II. CAPÍTULO I: EL	
PROBLEMA.....	3
1. Antecedentes.....	3
2. Descripción detallada del problema.....	4
3. Enunciado del tema.....	5
4. Formulación del problema.....	5
5. Preguntas de investigación.....	6
6. Objetivos.....	6
a. Objetivo General.....	6
b. Objetivo Específico.....	6

7. Justificación.....	7
III. CAPÍTULO II: MARCO	
REFERENCIAL.....	8
1. Marco	
teórico.....	8
2. Marco	
legal.....	52
3. Marco	
conceptual.....	53
IV. CAPÍTULO III: LA	
METODOLOGÍA.....	56
1. Tipo de	
investigación.....	56
2. Instrumentos, herramientas y procedimientos de la	
investigación.....	56
V. CAPÍTULO IV: MARCO	
ADMINISTRATIVO.....	58
1. Cronograma de actividades y	
recursos.....	58
2. Presupuesto.....	60
VI. CAPÍTULO V: PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA SITUACIÓN	
PRÁCTICA.....	61
1. Conclusiones y	
recomendaciones.....	61

2. La	
Propuesta.....	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
VIII. BIBLIOGRAFÍA.....	65
IX.ANEXOS.....	67

UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

“LA TARDÍA RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS ORALES LABORALES DEBIDO A LAS DILACIONES GENERADAS EN EL SISTEMA JUDICIAL CONCLUIRÁN AL DICTAR SENTENCIA EN LA AUDIENCIA DEFINITIVA MEDIANTE LA REFORMA AL ARTÍCULO 583 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.”

Autora: María Belén Arregui Rodríguez

Tutor: Hernán Javier Verduga Ludeña

RESUMEN

El presente proyecto trata del problema de las dilaciones que encuentran los abogados en el proceso oral laboral, dilaciones que no son solo creadas por las partes procesales sino que muchas veces son creadas por los mismos órganos de administración de justicia. Irrespetando las normas constitucionales y vulnerando los derechos de los ecuatorianos garantizados no solo en el código de trabajo sino en Constitución Ecuatoriana promulgada en el año 2008. Por simples formalidades procesales se esta sacrificando la justicia ecuatoriana, cuando lo que debe prevalecer es los derechos contemplados en nuestra constitución. El procedimiento laboral debe ser reformado para que estos inconvenientes no sigan causando un retraso en la administración de justicia, causando perjuicio a miles de ecuatorianos por varios años. Como se mencionó previamente los procesos laborales van en contra de los principios procesales contemplados en el artículo 169 en la norma suprema ecuatoriana que expresa que las normas procesales deberán cumplir con los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal. Por el incumplimiento de estos principios constitucionales las partes procesales son los más perjudicados, en el caso de indemnizaciones laborales por despido intempestivo se está violando los derechos del trabajador que debe recibir una indemnización por haber sido separado de su puesto de trabajo; en el caso de la parte demandada muchas veces quisieran llegar a un acuerdo con el actor del proceso pero no ocurre debido a que el juez muchas veces no procura que las partes lleguen a un acuerdo. Las dilaciones dentro del proceso laboral ocurren en diversas a lo largo del juicio lo que hace que este sea ineficaz. Con este proyecto se trata de reformar el artículo 583 del código de trabajo con lo que se lograría eliminar una de las dilaciones más comunes en el proceso laboral que son las transcripciones de las audiencias que va en contra del principio de oralidad y de esta manera no se congestionaría los juzgados laborales.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo está dividido en varios capítulos, orientado a ver como las dilaciones en el proceso oral laboral van en contra de los principios procesales contemplados en la Constitución del Ecuador. Los problemas que se dan en este proceso no solo son causados por las partes procesales sino también por el mismo sistema de justicia dilatando la resolución por la realización de procedimientos que se podrían obviar si se reforma el Artículo 583 del Código de Trabajo. Debemos mencionar que el proceso oral laboral comienza con la presentación de la demanda que debe ser calificada dentro del término de dos días, una vez que ocurra esto, el juez ordenará que se cite al demandado, en esta parte ocurre la primera dilación cuando el proceso no baja a la oficina de citaciones sino es hasta que el ayudante judicial encargado del proceso envíe las copias necesarias para que el demandado o demandados sean citados legalmente, de acuerdo al código la citación debe realizarse dentro de los siguientes 5 días, esto nunca ocurre.

Una vez realizadas las citaciones el juez convocará la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas dentro del término de veinte días, aquí es donde ocurre la segunda dilación puesto que antes de poner fecha la parte actora debe pedir mediante escrito la fecha de audiencia preliminar y esta por lo general no se realizará dentro de los 20 días, hay audiencias con fecha después de seis meses de realizada las citaciones. Las pruebas son solicitadas en la audiencia preliminar, dentro de estas pruebas esta los oficios que se envían a diversas instituciones, aquí es donde ocurre la tercera dilación puesto que muchas veces los amanuenses de los juzgados tardan días hasta semanas para realizarlos y la contestación de estos tardan aún más. Al culminar la audiencia preliminar el juez da la fecha para la audiencia definitiva que será en el término de veinte días, esto por lo general no sucede debido a que los jueces tienen las agendas colapsadas y no pueden evacuar las audiencias como es debido. Una vez realizada la audiencia definitiva se da la cuarta dilación que es el caso concreto de las transcripciones de las audiencias preliminar y definitiva o de acuerdo a la resolución 176-2013 expedida por el Consejo de la Judicatura se deberán realizar actas resumen de cada una de las audiencias. Son todas estas dilaciones las que se deben abolir, pero principalmente la de las transcripciones y actas resumen puesto esto va en contra de lo estipulado con el principio de oralidad en todos los juicios, no sirve de nada

que las audiencias sean orales si luego van a ser transcritas y solo cuando estén transcritas se podrá resolver el conflicto, cuando fácilmente podría dictarse una sentencia al final de la audiencia definitiva.

Este proyecto estará dividido en cinco capítulos; el capítulo I encontrarán los antecedentes, descripción detallada del tema, enunciado del tema, formulación del problema, las preguntas de investigación, los objetivos y la justificación e importancia.

En el capítulo II denominado marco referencial, donde se encontrará el marco teórico, el conceptual y el legal.

En el capítulo III llamado metodología de la investigación donde estará la modalidad de investigación, el tipo de investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, las técnicas e instrumentos de investigación, procedimiento de la investigación, entre otros.

En el capítulo IV será el marco administrativo, que incluye el cronograma de actividades y el presupuesto para realizar el proyecto.

El último capítulo V será la realización del proyecto y se explicará porque es viable y como ayudará al Ecuador.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Antecedentes

En el Ecuador, específicamente en la judicialización del área laboral, han ocurrido ciertos inconvenientes y dilaciones que estancan los procesos al punto de que no son resueltos sino luego de varios años, teniendo como consecuencia un sistema judicial lento e ineficaz siendo contradictorio con lo que se encuentra en la Constitución de Montecristi.

Estos inconvenientes específicamente ocurren en los juzgados de Guayaquil, donde el sistema judicial es cada vez más retrogrado, haciendo que la mayoría de procesos sean culminados luego de 1 o 2 años no obstante que el Código de Procedimiento Civil y el Código de Trabajo digan lo contrario.

Los factores por lo cual estos procesos tardan tanto en ser resueltos no solo son por las dilaciones que las partes procesales puedan causar sino es el mismo sistema de justicia que coadyuva a que se extiendan, un ejemplo clave de esto son las transcripciones o como se las llama ahora acta resume de las audiencias preliminar y definitiva que tardan meses, impidiendo al juez resolver el conflicto en el tiempo estipulado en el Código de Trabajo.

La solución a ciertas de estas dilaciones las han dado las mismas partes procesales realizando las transcripciones por su parte o dejando ciertas colaboraciones a los pasantes para que sean estos las que realicen estas transcripciones o entregando al secretario del despacho las intervenciones de las audiencias. Estas no son las soluciones que se deben dar en el sistema judicial, se debe tener un sistema de acuerdo a los principios contemplados en la constitución, sobre todo el de celeridad, economía procesal y el de oralidad; el sistema debe evolucionar y debe ir de acuerdo al desarrollo jurídico.

Deberíamos seguir los pasos de ciertos países latinoamericanos, como Argentina y Chile, donde han decidido separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado hacia la celeridad procesal y el

mejoramiento la administración de justicia, y con un marcado carácter social propio de esta área del derecho.

Un cambio en el proceso laboral es vital para que se cumple y se respete los derechos laborales contempladas en el última Constitución del Ecuador. Las dilaciones en los procesos no se pueden seguir dando pues no solo perjudica a los trabajadores y empleadores que se encuentran en la pugna sino al mismo Estado puesto que retrasa la administración de justicia dejando al Ecuador como un país donde la justicia queda plasmado solo en las normas legales más no en los juzgados.

Descripción detallada del tema

Como se ha mencionado previamente en los procesos orales laborales en la ciudad de Guayaquil existen dilaciones generadas no solo por las partes procesales sino por el mismo sistema de justicia. Los perjudicados por estos retrasos no son solo los trabajadores que piden que se les reconozca un derecho o indemnización sino la parte accionada puesto que pierden tiempo y dinero hasta que se llegue a una resolución. Los órganos judiciales, en este caso los doce juzgados laborales que existen en la ciudad de Guayaquil, sienten que ciertas dilaciones se dan por el propio procedimiento normado en el código de trabajo. Son estas dilaciones las que deben desaparecer para que realmente exista un trámite ágil que vaya de acuerdo a los principios constitucionales.

Es importante investigar estos problemas puesto que si no se tratan de resolver se seguirá acumulando los procesos en los juzgados haciendo el problema mucho más grave a medida que pase el tiempo. Así mismo como se mencionó previamente no solo es problema que se tiene con el Código sino que va en contra al marco Constitucional Ecuatoriano. Incumpliendo los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal. Sobre todo se esta sacrificando la justicia por las formalidades, entre esas las transcripciones.

Hasta el momento no se ha tratado de resolver el problema, sin embargo los funcionarios han detectado los problemas pero dicen que las posibles soluciones no están en sus manos, que se debe reformar ciertos artículos del código de trabajo. El procedimiento es el que se debe reformar para que el trámite sea eficaz y se cumpla con los derechos de los trabajadores ecuatorianos. Los resultados que se espera alcanzar es únicamente para mejorar el proceso y optimizar los recursos del estado.

Enunciado del tema

“LA TARDÍA RESOLUCIÓN DE LOS PROCESOS ORALES LABORALES DEBIDO A LAS DILACIONES GENERADAS EN EL SISTEMA JUDICIAL CONCLUIRÁN AL DICTAR SENTENCIA EN LA AUDIENCIA DEFINITIVA MEDIANTE LA REFORMA AL ARTÍCULO 583 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. “

Formulación del problema

¿Que tanto beneficiará la reforma propuesta al artículo 583 del código de trabajo en la tardía resolución de los procesos orales laborales debido a las dilaciones generadas en el sistema Judicial?

Preguntas directrices o de investigación

- ¿Qué es el derecho al trabajo, y desde cuando en la historia se lo reconoce como tal?
- ¿Qué tipo de procedimiento se da en el área laboral?
- ¿El procedimiento laboral sigue los principios contemplados en la Constitución?
- ¿Cómo se lleva a cabo el procedimiento oral laboral en el Ecuador?

- ¿Qué es una dilación y como se da dentro del proceso del área laboral?
- ¿Qué tipo de dilaciones existen en el proceso judicial laboral?
- ¿Quiénes dilatan y de que manera lo hacen?
- ¿Cuál es la responsabilidad del sistema judicial en el dilación del proceso laboral oral?
- ¿Cuáles son los efectos y consecuencias de las dilaciones en los proceso laboral oral?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Lograr que el procedimiento oral laboral pueda concluir de manera rápida y efectiva cumpliendo los principios básicos contemplados en la constitución como el de celeridad, inmediación, economía procesal y oralidad; con la finalidad de abolir las dilaciones en el proceso oral laboral.

Objetivo Específicos

- Identificar cuales son las dilaciones que se suscitan en el proceso oral laboral.
- Determinar las posibles soluciones para las dilaciones creadas por las partes o por el sistema judicial Ecuatoriano.
- Proponer la reforma del artículo 583 del Código de trabajo Ecuatoriano.

Justificación e Importancia

Los problemas que se han ido suscitando en los últimos años en la sustentación de los procesos laborales en el Ecuador tienen gran incidencia en el pueblo ecuatoriano, puesto que los derechos de los trabajadores contemplados y garantizados en la constitución no están siendo cumplidos.

Las dilaciones que ocurren en la mayoría de los procesos son producidas no solo por las partes procesales también son creadas por el mismo sistema judicial obsoleto que se ha venido manejando en el Ecuador. Entre las dilaciones se encuentran la tardanza o retraso en las actas resumen de las audiencias preliminar o conciliación y de la audiencia definitiva, siendo esto contradictorio a lo que se encuentra previsto en la Constitución del Ecuador y en el Código de Trabajo. Las partes procesales muchas veces esperan hasta el último momento para que se envíen los oficios o se practiquen las pruebas pedidas en la audiencia preliminar o conciliación.

Estas dilaciones van en contra de las características o peculiaridades del derecho procesal del trabajo como el de oralidad, celeridad, inmediación y economía procesal. Son por estas razones que es necesario realizar una investigación y encontrar una rápida solución a los problemas que traen estas dilaciones, en este caso en la ciudad de Guayaquil.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Marco teórico

El Derecho al Trabajo y sus antecedentes

Es importante iniciar haciendo referencia a la derivación etimológica de la palabra cuyo concepto se está tratando de determinar, para tal efecto se recurre a la obra Derecho Laboral, Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana, que dice de forma textual:

“Etimológicamente la palabra trabajo se deriva del latín tripalium, que significa tres palos, el cual constituía un instrumento de castigo con el que se obligaba a los esclavos a prestar sus servicios. Coincidiendo con su significado etimológico, históricamente el trabajo ha sido considerado como una penalidad o una maldición divina; sin embargo hoy en día el concepto de trabajo está asociado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza. El trabajo es toda actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios” (Página 672)

Guillermo Cabanellas, aporta en su diccionario enciclopédico con un concepto acerca del trabajo cuando menciona:

“Trabajo: Esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por conveniencia social o individual, dentro de la licitud.” (Página 485).

Conforme a la cita previamente mencionada se define al trabajo, como todo esfuerzo de orden físico o intelectual desarrollado por el ser humano con la finalidad de producir y obtener riqueza; el trabajo es susceptible de valoración económica, por razones de orden social o individual, y debe ser desempeñado dentro de los límites de la licitud, es decir debe estar orientado hacia la ejecución de actividades legales.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral, el trabajo hace referencia a una relación jurídica, que involucra la prestación realizada por una persona en favor de otra, basada en la celebración de un contrato o acuerdo de voluntades, con la finalidad de que quien ejecuta el trabajo, se beneficie de una remuneración por este concepto, la cual es cancelada por la otra parte de la relación laboral, frente a la cual el trabajador está en situación de subordinación y dependencia.

El derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución Política de nuestro país, sino también por las demás Constituciones de diferentes países y por la misma Organización Internacional del trabajo.

Todas ellas consideran el derecho al trabajo como “la potestad, capacidad, o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario así como el de su familia”.

Desde el momento que los derechos fundamentales están reafirmados por principios o normas constitucionales, no son meros enunciados, constituyen derecho positivo pleno protegido por las normas de garantía de la Constitución.

La constitucionalización del Derecho al Trabajo se inicia en América con la Constitución Política de México de 1917, continúa en Alemania con la Constitución Política de Weimar de 1919; en Ecuador en 1929; en España en 1931; Rusia en 1936; Cuba en 1940; Guatemala en 1945; Brasil en 1946; Venezuela en 1947 y, Argentina en 1949. Los Estados modernos han incorporado en sus Constituciones políticas las garantías y derechos laborales para protegerlos.

Con la Constitución de 1830 nace jurídicamente la República del Ecuador y en su artículo 62 reconoce el trabajo:

“Art. 62: Nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos en la Ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la Ley o a las buenas costumbres”.

Las Constituciones de 1835, 1843, 1851, entre otras mantienen principios generales sobre el Trabajo, con relación a la Carta Política de 1830. Sin embargo, hay que señalar que no hubo norma sustantiva que estableciera la aplicación práctica de la disposición constitucional sobre el Trabajo, sino que mantuvieron sujetos los derechos de los trabajadores al Código Civil, Código de Policía y Código de Comercio.

La Constitución de la República del Ecuador de 1929, influenciada por el artículo 123 de la Constitución mexicana de 1917, que por primera vez en el mundo incorpora en su texto constitucional normas laborales, establece los principios básicos del Derecho Laboral ecuatoriano. Así se protege y garantiza a los trabajadores aspectos básicos de bienestar social, económico, político y jurídico, compatible con la dignidad de todas las personas cuando trata de salario mínimo, jornada máxima de trabajo, condiciones de salubridad, indemnizaciones por accidentes de trabajo, protección al campesino y al obrero. También garantiza el derecho de asociación de huelga y paro.

Posteriormente, todas las Constituciones que se han dictado en Ecuador recogen en su texto las normas fundamentales del derecho al trabajo. La Carta Política de 1938 recoge disposiciones laborales de la Carta de 1929, que no entró en vigencia. Las Constituciones de 1945, 1946, y 1967 garantizan y protegen los derechos laborales fundamentales que se encontraban en la constitución de 1929 incluso, se incorporan nuevas disposiciones laborales en beneficio de los trabajadores.

La Constitución de 1998 aprobada por la Asamblea Nacional Constitucional en junio del mismo año y que entró en vigencia el 10 de agosto siguiente, a más de mantener los aspectos laborales anteriores, garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y establece que la legislación de trabajo y su aplicación se sujetarán a

los principios del Derecho Social. Además que incluía la validez de la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. Añadía una nueva forma que determinaba que el Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de los derechos y oportunidades; garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

La nueva Constitución de la República, vigente desde el 20 de octubre del 2008, contiene un esquema más amplio en el ámbito laboral que la anterior Carta Magna, que regía desde 1998. Por tanto, la actual Ley Suprema tiene importantes ratificaciones e interesantes innovaciones de instituciones en materia laboral que se han constitucionalizado, permitiendo así su protección constitucional, esperando que se inserte y completamente con la normatividad secundaria para su aplicación real y eficaz.

Al efecto, describimos las disposiciones constitucionales que en materia laboral constan en la nueva Constitución ecuatoriana.

El art. 33 proclama que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Es importante que se señale a quiénes asiste este derecho y la aplicación correlativa. Este artículo contiene dos conceptos importantes del trabajo; el primero, lo considera como derecho y deber social, de donde emana una serie de consecuencias, como la responsabilidad que tienen frente a él, no solamente el Estado sino la sociedad civil y cada persona. El segundo, es la afirmación de que no solo es la base de la economía, sino también fuente o medio de realización personal, lo cual destaca el sentido humano y valor de trabajo por sí mismo, no sólo por sus resultados económicos.

El texto además señala que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Estas prescripciones concuerdan con el reconocimiento de la dignidad del trabajo. El

desempeño mismo, tanto debe garantizarlo el Estado, como también debe asegurarlo el propio trabajador, de quien depende la manera como lo realiza.

Importante es la garantía de una vida decorosa; para ello, las remuneraciones y retribuciones justas deben satisfacer no sólo las necesidades individuales del trabajador, sino también las de su familia, pero este cambio sustancial tiene que hacerse gradualmente y creando condiciones de la economía nacional que lo sustenten a través del tiempo.

Es imperante mencionar también la protección al trabajador en caso de duda aplicando la regla in dubio pro operario; la cual consiste en que el criterio que debe utilizar el Juez o Inspector de trabajo debe ser el más favorable al trabajador. Parte de la legislación ecuatoriana contempla el caso de los accidentes de trabajo, el cual no limita, ni termina el vínculo contractual, al contrario obliga al empleador a responsabilizarse por la recuperación física o mental de su trabajador y mantener su puesto de trabajo hasta que pueda reintegrarse.

Al respecto, nuestra Constitución en sus artículos 325 y 326 establece los principios rectores de este derecho en el Ecuador de la siguiente manera:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Procedimiento en el área Laboral

Couture (2002) manifiesta que el “Principio de oralidad, por oposición a 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” (Página 163).

La oralidad es contraria a la escritura, se materializa verbalmente en las audiencias, se utiliza la escritura para que quede constancia de lo necesario, pues es imposible un proceso totalmente oral, además que por razones lógicas necesariamente debe llevarse un registro.

Alonso Olea (2000) citado por Guido Urdaneta manifiesta que se encuentra ubicado dentro de los caracteres generales del proceso de trabajo, señala que la actividad procesal básica se desarrolla en el juicio, donde los actos de alegación y pruebas de las partes, y los de instrucción y ordenación del juez, muy numerosos son orales, realizándose de viva voz, aunque se documenten en un acta.

En el proceso laboral es de gran importancia la concentración de diligencias; ya que en las audiencias se cumplen una gran cantidad de actos que se manifiestan a través de la palabra, y de la capacidad de los defensores para exponer adecuadamente sus argumentos, depende en gran medida el éxito o el fracaso de sus pretensiones, obligando a tomar con seriedad y profesionalismo su comparecencia.

Se estima que busca eliminar la lentitud, el secretismo, propios del sistema escrito, pues las partes exponen verbalmente sus posiciones, transmitiendo a los oyentes una idea cabal de sus pretensiones, facilitando las conclusiones a los jueces.

Miguel Bermúdez (2000) considera que la oralidad justificó su aparición en las nuevas estructuras procesales, ya que la doctrina y la práctica del derecho positivo han determinado que constituye un medio efectivo para obtener la celeridad e inmediatez, que es lo que persigue el derecho procesal del trabajo. (Página 73).

Existe un dominio de la oralidad, sin embargo se debe recurrir necesariamente a la escritura para precisar ciertos aspectos importantes, como son la demanda, contestación, medios de prueba, alegatos, etc. La aproximación entre las partes y el operador de justicia es fundamental en procura de una justa resolución.

De la oralidad se derivan otros principios fundamentales, como la inmediación y la concentración, que fijan las características particulares del derecho adjetivo, debe

respetarse su normativa en la oratoria forense, para evitar la mediocridad e improvisación de los defensores; es indudable la valía que representa en la actualidad.

El derecho laboral tiene un carácter eminentemente social ya que se orienta a proteger los derechos laborales, los cuales interesan no solamente a sus titulares sino al conjunto de la sociedad. (Página 43).

Es deber del Estado ecuatoriano crear normas jurídicas que confieran a los hechos sociales una significación jurídica, mediante la formulación de instituciones e instrumentos jurídicos apropiados para que el trabajador sea eficazmente tutelado por la ley como abstracción y por el juez como materialización de la justicia a través de su administración.

Es por esta razón que el entonces Congreso Nacional del Ecuador expidió la Ley Reformatoria al Código de Trabajo 2003-13, en la que se estableció el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales, con el propósito de contar con un sistema procesal más ágil; además, la reforma buscaba una mayor preparación de abogados y funcionarios judiciales, pues la inmediatez que exige el sistema oral no da lugar a diferimientos continuos e injustificados de los actos procesales; por último, que el juez se convierta en garante del principio de celeridad en la administración de justicia aplicando las normas sancionadoras y evitando dilaciones innecesarias.

Andrés Paéz (2010) la sustentación oral de los juicios laborales empezó a aplicarse desde el 1 de julio de 2004 y fue sometida a la rigurosidad del análisis objetivo por parte de los jueces y abogados expertos en la materia, impresiones que fueron recogidas a través de la sistematización de varios talleres, seminarios y reuniones de trabajo. (Página 47)

No existen procesos que sean totalmente orales. En nuestro caso el procedimiento en materia laboral es predominantemente oral ya que privilegia el uso de la expresión verbal por sobre la escrita; y, no es totalmente oral puesto que algunas de sus actuaciones se realizan por escrito o porque se reducen a escrito exposiciones verbales como se podrá desglosar el procedimiento más adelante.

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Concentración

Consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias que no dejan escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes. Este principio simplifica las actuaciones procesales y a la vez garantiza la celeridad en los litigios.

Francisco Ross Gamez (2005) al respecto de este principio dice que: "concentración implica como su nombre lo indica, concentrar el mayor número de actos en uno solo y por su propia naturaleza es contrario a la dispersión, principio éste propio y distintivo del Derecho Civil. (Página 30).

Es importante puntualizar que para que este principio se cumpla, es menester que el juez cuente con suficientes poderes para ejercer su autoridad de modo que las partes no pretendan cometer abusos o utilizar artimañas para dilatar el proceso para distraer la atención del juez respecto de los aspectos medulares de la contienda. En nuestra legislación le son efectivamente otorgados al juez plenos poderes y amplias facultades, tal como consta en el último inciso del Artículo 585 del Código de trabajo.

Al hacer esta norma, relacionada con las actuaciones de las partes, claramente se está refiriendo al principio de concentración puesto que el juez tiene la facultad de impedir las maniobras dilatorias que siempre tienden a romper con el principio de concentración, aunque dicho poder y amplias facultades han de ejercerse sin despojarse el juez del sentido común, tan necesario para poder direccionar apropiadamente un proceso judicial lo cual implica la valoración adecuada y oportuna de las peticiones de las partes para que de ninguna manera se vaya argumentar denegación de justicia.

La concentración permite también se observe un orden fundamental para la prosecución de la causa, bajo las acciones rectoras del juez que encausa las actuaciones de las partes en procura de lograr transparencia en la sustanciación. Nótese que, por lo tanto, la transparencia no es solamente responsabilidad del juez sino también de las partes y las maniobras dilatorias, los incidentes infundados y el uso de artimañas tendientes a demorar el curso del juicio o de derivarlo en hechos ajenos al que se litiga, también afectan a la transparencia que debe revestir al proceso judicial.

Inmediación

Las implicaciones de este principio son trascendentales puesto que abarcan las actuaciones del juez en su involucramiento en la causa en lo relativo a su interacción con los litigantes cuanto a su misma cercanía física en las actuaciones procesales, con el fin de asegurarse el más exacto conocimiento del supuesto litigioso. Empero la inmediatez requiere de una participación directa no solamente del juzgador sino de todos los involucrados en el proceso: partes procesales, defensores, testigos peritos, intérpretes, etc., lo cual contribuye a que las partes conserven una relación directa con el desarrollo del caso juzgamiento se funde en suficientes elementos de juicio.

El juez debe adoptar a este principio como una de sus herramientas fundamentales puesto que la oralidad funciona en la medida de que los principios procesales fundamentales se apliquen, entre ellos la inmediatez que permite al juez un

auténtico involucramiento y no tan sólo una aproximación ya que esta última es propia más bien de aquellos procesos en los que el juez es un mero espectador como el caso del vetusto procedimiento verbal sumario.

Ese involucramiento implica que el juez se adentra en la esencia de la Litis, averigua sus raíces o motivaciones, repara en los hechos sometidos a su juzgamiento por los contendientes, examina las normas jurídicas invocadas y las contrasta con los hechos propuestos, determina los efectos probatorios de las piezas procesales, dimensiona las actuaciones de las partes y con ellos va formándose progresivamente un criterio del hecho controvertidos cuyas conclusiones finales se verán reflejadas en la sentencia.

Concomitantemente con lo anterior, recogemos el criterio laboralista colombiano Hugo Bedoya (2008) quien sostiene que una valoración acertada de la prueba, implica que el juez debió haberla presenciada y para ello debe haber una interacción entre el juez y las partes procesales y, el juez y la prueba, pues es él quien debe practicar personalmente las mismas y por último un contacto directo entre él y el objeto del pleito. (Página 33)

Publicidad

Las partes y los terceros pueden acceder libremente a la información, tanto la que consta en el expediente del juicio como la que se produce en las audiencias y demás diligencias.

Diana Acosta (2008) También la publicidad tiene una relación muy próxima con la oralidad, afirma que solo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones de palabra pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto, el

proceso escrito se adapta mal a esa publicidad, dado que se trataría de que los autos fueran accesibles al público, lo que sería difícilmente realizable. (Página 189)

Al igual que el acceso a cualquier información pública gubernamental, la publicidad en el proceso jurisdiccional tiene que ver con la transparencia en la actuación del tribunal, no tanto con la de la actividad de las partes pero también con la oportunidad de los terceros que eventualmente puedan tener algún interés en el procedimiento. La publicidad significa no sólo que a las audiencias puedan asistir terceros ajeno al litigio sino que todos los actos procesales pueden ser presenciados por las partes.

La publicidad admite excepciones que pueden atender al orden público o a la moral y las buenas costumbres, en donde el juez, bajo su responsabilidad, puede ordenar la celebración de una audiencia o diligencia a puerta cerrada o bajo determinadas limitaciones en cuanto a la asistencia de terceros ajenos al juicio.

Alberto Trueba (1970) siendo conveniente para la transparencia en la actuación de la autoridad jurisdiccional, no creemos que la publicidad sea la panacea que por sí sola evite la corrupción. En ese sentido, no compartimos el optimismo que expresaba Alberto Trueba Urbina cuando decía que gracias a este principio todos tratarán de cumplir con sus deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública. (Página 339)

Aunque con algunas reservas, el artículo 195 de la Constitución señala a la publicidad como una de las características fundamentales del proceso en general, expresando que todos los juicios deber ser públicos, salvo en los casos excepcionales que la ley determina.

Contradicción

En esencia consiste en la confluencia de los contrarios en una unidad procesal que es el juicio. Tal confluencia se produce por la intervención de los contendientes en el proceso, estando sus actuaciones a las objeciones y alegaciones de la contraparte. Los litigantes recíprocamente pueden formularse cargos, descargos, explicaciones, justificaciones y el juez debe velar celosamente porque siempre toda actuación de una de las partes puede ejercer el derecho a la contradicción, a la impugnación, a objetarla o a desvanecerla, en una recíproca interacción entre los contendientes que impiden que uno de ellos pretenda tomar ventaja respecto del otro.

Celeridad

Este principio se relaciona con la eficacia de la administración de justicia la cual está obligado a actuar de manera que se satisfaga a tiempo, en forma oportuna y de manera transparente, los requerimientos de quien acude a ella en busca de que se solucione una disputa. Cuando esto ocurre, el ciudadano seguramente ya ha agotado una etapa anterior de búsqueda de toda forma de soluciones a su conflicto y acudir a la administración de justicia viene a ser un último recurso. En tales circunstancias, aquello entraña un desgaste psicológico, un esfuerzo material y una razonable expectativa de alcanzar una solución a su pleito. Por lo tanto, estamos ante un escenario de conflicto para el ciudadano que tiene más connotaciones de las aparentes.

En tal virtud, la obligación de la administración de justicia es atender con prontitud las demandas del ciudadano que estima que su conflicto deber ser evacuado a través de la intervención de los jueces considerando que no pudo hacerlo de otra manera.

Esto es lo que ha provocado que se le otorgue una singular importancia a este principio al punto de tener un rango constitucional como aparece del texto del artículo 169 de la Constitución vigente por lo que tiene un rol medular en los procesos de todo tipo, siendo en materia laboral de especial transcendencia puesto que el trabajador que busca auxilio de la justicia lo hace esencialmente por cobrar acreencias económicas con las cuales subsisten él y su familia.

Rigidez entendida como un principio que al aplicarse se convierte en una herramienta de enorme eficacia para el juzgador quien se sirve de ella para atender la urgencia del requerimiento del trabajador reclamante sino también aquellos otros derechos inespecíficos que devienen del derecho social en el que se inspira la legislación.

Sencillez

Este principio se opone a la inflexibilidad propia del derecho Civil puesto que se aplica en una materia que se inspira en el Derecho Social y que, por lo tanto, no mira solamente al interés de los contendientes, especialmente del más débil en la relación contractual, sino también al interés de la colectividad que ve a sus derechos reflejados en todos y cada uno de los derechos laborales esenciales. Considerando aquello, este principio no invoca la violación de las normas sustantivas o adjetivas, sino que simplemente objeta que las excesivas formalidades puedan obstaculizar el propósito de alcanzar justicia.

Dispositivo

También se lo conoce como principio de iniciativa o instancia de parte y que entraña que las partes procesales deben impulsar el proceso por su cuenta y de conformidad con sus propósitos de alcanzar un resultado que les favorezca, enmarcado sus actuaciones en las normas respectivas y orientando sus acciones a alcanzar la verdad

procesal. Sin embargo, en nuestro procedimiento oral, como ya queda antes explicado, se ha añadido un carácter cuasinqusitivo asignándole al juez facultades para instrumentar prueba lo cual de ninguna manera implica que no predomine el principio dispositivo.

Tutela o protector

Se trata de un principio de medular importancia en el derecho del trabajo, puesto que persigue el propósito de corregir la desigualdad fáctica de las partes involucradas en una relación laboral y otórgales condiciones de igual jurídica para que puedan debatir sus diferencias y resolverlas.

Victor Cofre (2009) al respecto y con acierto sostiene que si bien es cierto que el juez puede perder de vista que los sujetos que se enfrentan en juicio no son iguales y que por lo mismo no pueden tratar como si lo fueran, ello no significa que deba o pueda convertirse en tutor del trabajador, ya que no es él a quien le corresponde tutelar sino al legislador. (Página 191)

PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL

La demanda.

Con la propuesta de la demanda se inicia formalmente el proceso en material laboral donde le actor formula sus pretensiones solicitando del juez el reconocimiento de un derecho hacia él; de ser acogida la demanda se concederá lo solicitado en la demanda. En el Art. 574 del Código del Trabajo, sobre la forma de la demanda nos dice: “La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario”

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

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

Calificación de la demanda.

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

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

Si la demanda no reúne los requisitos establecidos por la ley, el juez actuara de conformidad al Art. 69 del Código de Procedimiento Civil, el cual expresa: “Si la demanda no reúne los requisitos que se determinan en los artículos precedentes, ordenará que el actor la complete o aclare en el término de tres días; y si no lo hiciere, se abstendrá de tramitarla, por resolución de la que podrá apelar únicamente el actor. La decisión de segunda instancia causará ejecutoria”.

Si la demanda no reúne los requisitos; el Juez tiene la facultad para ordenar su cumplimiento, para rechazarla u ordenar el archivo de la demanda. De presentarse una nueva demanda esta puede realizarse la con los mismos fundamentos.

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

Andrés Paéz (2010) En el auto de calificación el juez ordenará que se sustancie la causa mediante el procedimiento oral; también dispondrá que se cite o corra traslado al demandado con la demanda. El traslado consiste en poner en conocimiento del demandado la demanda y auto que la admitió, mediante la notificación de este, en entregarle copias de la demanda y sus anexos y en otorgarle un termino para que la estudie y conteste formulando excepciones.(Página 441)”.

c. Citación al demandado.

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

Trabajo.

De la citación el tratadista Guillermo Cabanellas, expresa que es la diligencia por la cual se hace saber a una persona el llamamiento hecho del juez, para que comparezca en juicio a estar en derecho . (Página 148)

Guillermo Cabanellas (2001) a la citación de la demanda deben efectuarla los empleados de la oficina de citaciones, o la persona encargada, en el termino de cinco días; el termino se cuenta desde el la fecha de calificación de la demanda. Si la citación no se produjere dentro de este término el empleado respectivo será sancionado por le juez del Trabajo con una multa de veinte dólares por cada día de retraso y, en caso reincidencia, será destituido de su cargo; salvo que la citación no se hubiere podido hacer por caso fortuito o fuerza mayor.(Página 128)

Audiencia preliminar de conciliación.

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

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

La audiencia preliminar tiene la característica de dar a conocer al juez en una forma breve y oportuna sobre el problema; y, de conocer las pretensiones de cada una de las partes; es así, que en cierto momento el juez tiene una idea al momento de la decisión resolutoria, y esto a que el juez tuvo el conocimiento directo, oportuno y permanente de la controversia.

Funciones de la audiencia preliminar en nuestro derecho positivo

En el primer inciso del artículo 574, de la audiencia preliminar dispone de las siguientes funciones:

- a) conciliación;
- b) contestación de la demanda;
- c) de reconvenición al accionante;
- d) de formulación de pruebas; y,
- e) de determinación del objeto del juicio.

a. Conciliación.

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

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

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

b. Contestación de la demanda.

Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado podrá presentar su contestación en forma escrita.

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

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

c. Reconvención al accionante.

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

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

d. Formulación de pruebas.

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

En la audiencia preliminar las partes pueden presentar aquellas pruebas documentadas que posean, las misma que será agregadas al proceso. Así mismo durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso, dentro de estos casos se encuentran los oficios a diversas instituciones como el Ministerio de Relaciones Laborales, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Servicio de Rentas Internas, entre otros; así mismo la solicitud que se hace al demandado de que exhiba ciertos documentos como libros contables, bitácoras, etc. De no existir la debida fundamentación para la realización de las pruebas solicitadas el juez las rechazara.

Al segundo bloque de pruebas se lo solicita en la audiencia preliminar pero se las practica en la audiencia definitiva y según el Art. 577 del Código del Trabajo, al respecto dice que en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio. Es en esta audiencia donde se dará los nombres completos y direcciones exactas de los testigo, el número de testigos puede variar entre 1 y 6 testigos por cada parte procesal .

La confesión judicial es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o de la existencia de un derecho. La parte que solicite confesión presentará el correspondiente pliego de Posiciones, al que contestará el confesante.

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

El juramento deferido es el pedido por una de las partes a la otra, obligándose a pasar por lo que esta jure, con el objeto de terminar así sus diferencias. En nuestra legislación solamente se otorga este derecho al trabajador y de las declaraciones rendidas surten efectos probatorios siempre y cuando del proceso no aparezcan otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares, lo cual debe ser meticulosamente examinado por el juez y las partes.

e. Determinar el objeto del juicio.

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

Audiencia definitiva.

Concluida la audiencia preliminar el juez dará por terminada la diligencia y convocará a la audiencia definitiva la cual se desarrollara en el término de veinte días. Las pruebas que se hayan solicitado en la audiencia preliminar deberán desarrollarse en el término señalados por la ley. En el Art. 581 del Código del Trabajo, se menciona que la audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Es en esta audiencia en donde se aplican los principios de mediación, de concentración y de

publicidad y en donde se marca la diferencia entre el juicio oral y el escrito.

Es en esta audiencia donde se receptorá la confesión judicial y juramento deferido. Así mismo se escuchará a los testigos de las partes que podrán ser máximo hasta 6 personas por cada parte procesal.

Características de la audiencia definitiva.

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

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

La declaración de los testigos se la deberá realizar de conformidad a lo dispuesto por el Código de Procediendo Civil, manifiesta que la presencia de los testigos no será mayor de seis por cada una de las partes, y en la audiencia preliminar se debe señalar el nombre de los testigos y sus respectivos domicilios y de ser necesario rendir los testimonios anticipados ante el juez.

A los testigos se les esta prohibido presenciar y escuchar a la vez las declaraciones de los demás confesantes, esto es con el fin de que se formen una idea con la declaración de los demás testigos. Así mismo los testigos no pueden ser parientes de la parte procesal que los llamo a testificar, ni podrán ser parte procesal en otro juicio

donde actúen en contra de la parte procesal que no los llamo a testificar.

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

La sentencia

La sentencia es la decisión del juez acerca del asunto principal trabado en litis; en el Código del Trabajo en el Art. 583, expresa que una vez concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

La sentencia es la opinión en derecho del juez que es el encargado en resolver sobre el asunto principal de una controversia. En materia laboral concluida la audiencia definitiva el juez dictaminará la sentencia en el término de diez días, esta deberá referirse al objeto de la demanda, al pronunciamiento expreso que sobre ella ha hecho la parte demandada, a las excepciones y otros medios de defensa que en ella hayan utilizado; debe tener una parte motivada apegada al derecho considerando los fundamentos legales que se estime procedentes para el fallo; y, citando las leyes y doctrinas que se consideren aplicables al caso. Si el juez no dicta la sentencia en el término señalado por la ley, deberá pagar el 2.5% de su remuneración mensual, esto por cada día de retraso.

CASO PRACTICO

Con la propuesta de la demanda se inicia formalmente el proceso en material

laboral, es en la demanda donde el actor formula sus pretensiones. De acuerdo al artículo 576 del código de trabajo la demanda puede ser presentada de forma verbal o por escrito; en la práctica no se presenta la demanda de forma oral, únicamente se presenta de manera escrita.

La demanda debe contener la designación del juez, los nombres completos, el estado civil, la edad, la profesión y lo más importante los nombres completos del demandado. Debemos mencionar que cuando se dice nombres completos debe ser los dos nombres y los dos apellidos para que de esta manera se evite cualquier confusión y se cite a otra persona que no es el demandado.

Los fundamentos de hecho y de derecho deben estar expuestos con claridad en caso contrario el juez mandará a completar la demanda. Así mismo se debe especificar la cosa, cantidad o hecho que se exige, tiene que estar determinada la cuantía, y se debe precisar con exactitud la dirección donde debe ser citado el demandado.

A continuación se procederá a redactar una demanda que contiene todos los requisitos expresados previamente:

SEÑOR JUEZ DE LO LABORAL DE PROCEDIMIENTO ORAL DEL GUAYAS.

CARLOS EDUARDO CARRIEL RODRÍGUEZ, ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil casado, técnico de micros ondas y domiciliado en esta ciudad de Guayaquil, ante usted respetuosamente comparezco y deduzco la acción siguiente:

PRIMERO.- La designación del Juez ante quien propongo esta demanda queda hecha.

SEGUNDA.- Mis nombres, apellidos y más generales de Ley quedan también indicados.

TERCERO.- De la parte demandada:

Los nombres de los demandados son: TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., en la interpuesta persona de su representa legal y en su calidad de Gerente General el señor SEBASTIAN CORRAL BUSTAMENTE, por sus propios derechos y por los que representa, y a la ABOGADA MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO de conformidad con el artículo 36 del Código del Trabajo, por sus derechos y los que representa solidariamente como Gerente Regional.

CUARTO.- ANTECEDENTES:

He prestado mis servicios lícitos y personales desde el 1 de abril de 1998 en calidad de asistente de estudio, y actualmente como técnico de micro ondas bajo relación de dependencia para TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., percibiendo como última remuneración mensual la suma de SETECIENTOS OCHENTA Y CINCO 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA.

Es el caso señor Juez, que el día miércoles 29 de octubre del 2008, aproximadamente a las 10h15, en circunstancias en que me encontraba laborando dentro de las instalaciones del canal de televisión TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., lugar que mi trabajo, el señor Manuel Martillo, Jefe de Operaciones del canal, me indicó que por órdenes de la Abogada María Josefa Coronel Intriago, Gerente Regional de TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., lo debía acompañar a la oficina de la Jefa de Personal señorita Daniela Brando Erazo, quienes sin mediar motivo alguno ni circunstancia me manifestaron que debía firmar la renuncia caso contrario me darían por terminadas las relaciones contractuales a través de visto bueno. Expresamente les manifesté que si me pagaban mis 11 años de servicios estaría dispuesto a firmar la renuncia pues fui coaccionado para hacerlo, y sin embargo pese a que se me ofreció pagar indemnización por despido intempestivo, no me han procedido a liquidar conforme a lo que dispone el Código del Trabajo en sus artículos 185 y 188. Inmediatamente concurrí a las oficinas de mi Abogado defensor, para comunicarle lo que había sucedido en el canal donde laboraba, presentando la denuncia respectiva en la Inspectoría Provincial de Trabajo del Guayas, haciendo conocer a la autoridad el acto o hecho cometido de despido intempestivo por parte de la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., hacia mi persona, por cuanto el acta de finiquito que bajo engaño me hicieron firmar no la suscribí ante el Inspector de Trabajo tal como lo demanda y dispone el artículo 595 del Código de Trabajo, en consecuencia este documento de finiquito lo IMPUGNO por no tener validez legal alguna ya que la liquidación no fue practicada ante dicha autoridad laboral, liquidación que no corresponde al tiempo de servicios lícitos y personales que presté para la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A.

Debo dejar constancia, que mi empleadora no me ha pagado las utilidades a que tengo derecho desde que ingresé a laborar en la misma, de igual manera no se me ha cancelado de forma

completa las horas extras, por lo que reclamo con el triple de recargo de conformidad con lo establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo.

QUINTO.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Con los antecedentes expuestos acudo ante su autoridad a demandar a la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A. en la interpuesta persona del señor SEBASTIAN CORRAL BUSTAMANTE, Gerente General y Representante Legal, a quien demando por sus propios derechos y por los que representa; además demando a la Abogada MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36 del Código de Trabajo, por sus propios derechos y por los que solidariamente representa, en concordancia a lo dispuesto en los artículos 326 numeral segundo y 328 incisos cinco y seis de la nueva Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No449 del lunes 20 de octubre del 2008, para que en sentencia se declare el derecho que me asiste y la obligación que tienen de pagarme por el despido intempestivo irrogado en mi contra, los rubros que a continuación detallo:

Indemnización Art.188C.T.(785x11)	USD.\$	8.635,00
IndemnizaciónArt.185C.T.(196,25x11)	USD.\$	2.158,75
Remuneraciones adeudadas (horas extras) 20 horas mensuales x 36		2.354,40
Triple de recargo de las remuneraciones adeudadas (art. 94 C.T.)		7.063,20
Vacaciones no gozadas ni pagadas anos 2005, 2006, 2007 y 2008		1.570,00
Triple de recargo vacaciones no pagadas (art. 94 C. T.)		1.177,50
Proporcional vacaciones 2008		78,50
Proporcional décimo tercer sueldo (11 meses ano 2008)		719,58
Proporcional décimo cuarto sueldo (7 meses ano 2008)		116,66
Utilidades no pagadas (USD. \$ 5.000 x 11 anos)		55.000,00
TOTAL A PAGAR	USD. \$	78.873,59

Son SETENTA Y OCHO MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y TRES 59/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA.

SEXTO.- CUANTÍA:

La cuantía de la presente acción es de OCHENTA MIL DÓLARES AMERICANOS, reclamo además el pago de los intereses vigentes, en la forma y los que se determina en el artículo 611 del Código de Trabajo; las costas procesales que originare el presente procedimiento; los honorarios profesionales de mi abogado defensor.

SÉPTIMO.- TRÁMITE:

El trámite de la presente causa es el Procedimiento Oral de conformidad a lo dispuesto en los artículos 568 y 575 del Código de Trabajo reformado mediante ley No 13-2003 publicada en el R.O. 146 del 13 de agosto del 2003 y sus reformas.

OCTAVO.- CITACIONES:

A la compañía demandada TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A. en las interpuestas personas de SEBASTIAN CORRAL BUSTAMANTE Gerente General y Representante Legal; y a la Abogada MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO se los citará con la presente demanda y auto inicial recaído en ella, en las instalaciones donde funcionan sus oficinas ubicadas en el Cerro del Carmen, de esta ciudad de Guayaquil.

NOVENO.- NOTIFICACIONES:

Las notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial 2020, ubicado en los bajos de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil, autorizando además al AB. CARLOS MELGRADO DIAZ, para que a mi nombre y representación y con su sola firma presente cuantos escritos fueren necesarios en defensa de mis intereses.

Sírvase proveer.

Es Justicia, etc.

CARLOS E. CARRIEL RODRÍGUEZ

AB. CARLOS MELGAREJO DIAZ

REGISTRO 4359 C.A.G

Una vez presentada la demanda en la torre número 3 en el complejo judicial ubicado en el km 6 ½ vía Daule, el juez procede a calificar la demanda pero no lo realiza como lo dice el código de trabajo que determina que la demanda debe ser calificada en el término de 2 días sino que se demoran más de 7 días en realizar esta diligencia.

En la calificación lo primero que el juez realiza es avocar conocimiento de la causa, que ya ha sido asignado con un número en el momento del sorteo, una vez avocado conocimiento el juez acepta el trámite y la declara de clara y precisa en caso que reúna con todos los requisitos previamente mencionado. En caso de que el juez considera que la demanda le falta algún requisito la mandará a completar en el término de tres días. En esta calificación el juez ordena que el demandado o los demandados sean citados en la dirección que se señalo en la demanda. Así mismo se toma en consideración la autorización que se le concede al abogado defensor y se notifica en la casilla judicial que se señalo en la demanda.

A continuación se procede a ejemplificar un auto de calificación:

A: AB.MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO.

SE LO CITARA EN SUS OFICINAS UBICADAS EN EL CERRO DEL CARMEN

Que dentro del juicio Laboral de Procedimiento Oral No 851-2008, seguido por CARLOS EDUARDO CARRIEL RODRIGUEZ en contra de SEBASTIAN CORRAL BUSTAMANTE y AB. MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO, se encuentra lo siguiente:

851-2008

Guayaquil, 18 de noviembre del 2008, las 09h20.-

VISTOS: En mérito de la acción de personal No 1619-OPD avoco conocimiento de la presente causa.- De conformidad con lo prescrito en el Art. 575 del Código de Trabajo, se acepta al trámite la demanda presentada por CARLOS EDUARDO CARRIEL RODRIGUEZ, al reunir los requisitos establecidos en el Artículo 67 del Código de Procedimiento Civil.- En consecuencia, se ordena citar a la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S. A., en la interpuesta persona de su Representante Legal y en su calidad de Gerente General SEBASTIAN CORRAL BUSTAMENTE, por sus propios derechos y por los que representa y a la AB. MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO, por sus propios

derechos y los que representa solidariamente como Gerente Regional, con la copia de la demanda y auto recaído en ella, advirtiéndole la obligación de señalar casilla judicial para posteriores notificaciones. Tómese en cuenta la autorización que concede el actor a su abogado defensor, así como la casilla judicial que ha señalado para notificaciones que le corresponde.- Las citaciones dispuestas cúmplase dentro del término y bajo prevención de lo que señala el inciso segundo del Artículo 576 del Código de Trabajo vigente.- Actúe Carmen Benavides Solórzano, en su calidad de Secretaria encargada.- Notifíquese y cúmplase.- f) AB. ENRIQUE VEGA PALMA, JUEZ QUINTO SUPLENTE DE TRABAJO DEL GUAYAS.-

Guayaquil, 24 de noviembre del 2008

Una vez calificada la demanda se envía las copias necesarias, esto es tres copias de la demanda y del auto de calificación por cada demandado. En el nuevo modelo de justicia cuando se presenta la demanda la parte actora deberá entregar las copias necesarias para que se envíen a la oficina de citaciones esto es la demanda original más 5 copias en caso de ser un solo demandado, si es más de un demandado se debe adjuntar 3 copias más por cada demandado. Este mecanismo ha sido cambiado varias veces en el último año, un tiempo era el actor el encargado de sacar las copias y regresar en un determinado número de días para ver si las copias habían sido enviadas a la oficina de citaciones. En la actualidad de acuerdo a los lineamientos del Consejo de la Judicatura las copias deben ser enviadas inmediatamente después de calificada la demanda, esto no ocurre ya que los ayudantes judiciales tienen designados ciertos días para enviar las copias a la oficina de citaciones. Una vez comprobado el envío de las copias al departamento de citaciones se citará al demandado por boletas en tres ocasiones y en caso que sea citación personal será una vez. De acuerdo al código de trabajo las citaciones se debe realizar en el término de cinco días pero esto no sucede en la práctica las citaciones tardan aproximadamente un mes. Una vez citado y actualizado en el sistema por el personal de citaciones las boletas son devueltas al juzgado para que se fije fecha de audiencia.

De acuerdo al artículo 576 del código de trabajo la audiencia debe ser convocada en el término de veinte días luego de haber sido citado el demandado pero en la práctica las audiencias preliminares no son fijadas de oficio por el juzgado al contrario el actor debe requerir mediante escrito para que sea convocada dicha audiencia; en la mayoría de

casos se debe enviar varios escritos y relizar varios requerimientos para que la petición sea aceptada.

La audiencia preliminar es la primera que se lleva a cabo dentro del proceso oral y persigue tres própositos: la conciliación, la contestación a la demanda y la formulación de las pruebas a cargo de los litigantes.

Una vez convocada la audiencia preliminar, las partes deben acudir a la sala de audiencia designada, la audiencia sera instalada a la hora que fue convocada y se podrá esperar hasta diez minutos luego de la hora indicada en la providencia se intalará la audiencia y se dará inció a la diligencia.

Como segundo punto el juez tomará la palabra y preguntará a las partes en caso de estar ambas si exste una posibilidad de llegar a un acuerdo, en caso de que se llegue a un acuerdo aceptado por las partes se concluiría con el procedimiento, ya que en el mismo acto el juez declarará en sentencia aprobado el acuerdo, el cual causará ejecutoria. En la conciliación se puede presentar tres situaciones la primera es que las partes lleguen a un total acuerdo en el cual se ponga fin al litigio; la segunda es que las partes lleguen a un acuerdo parcial, con el cual se continuará con el trámite establecido; la tercera que las partes procesales no lleguen a ningún acuerdo.

Si no se da la conciliación se procede a la contestación de la demanda, la parte demandada toma la palabra y el objeto de la contestación es conocer el concepo y voluntad del demandado respecto a las pretensiones del demandante, principalmente por tres aspectos: la aceptación o negación de los hechos y las peticiones de la demanda; la presentación de las excepciones de méritos y previas que pueda tener; y la petición o presentación de pruebas.

Debemos mencionar que en la audiencia si una de las partes no asiste la otra

parte pedirá que se lo declara en rebeldía y se continuará con la audiencia. En esta audiencia las partes presentarán las pruebas documentales como los roles de pago que tenga el actor, la afiliación del IESS, certificados de trabajos, contrato de trabajo, entre otros. Así mismo se anunciarán las pruebas que se presentarán en la audiencia definitiva, se pedirá que se remita oficios a las diversas instituciones que las partes crean pertinente, se dará los nombres completos y dirección exacta de los testigos que se presentarán en la audiencia definitiva, así mismo se pedirá la confesión judicial y juramento diferido. Al final de la audiencia el juez ordenará que oficie a las instituciones y convoca a audiencia definitiva.

A continuación se redactara un acta de una audiencia preliminar:

JUICIO.- 851-2008

AUDIENCIA PRELIMINAR

En la ciudad de Guayaquil a los 11 días del mes de mayo del 2009 a las 09h09, en la sala del despacho del Juzgado Quinto del Trabajo del Guayas de declara instalada la audiencia preliminar del juicio 851-2008, seguida por Carlos Carriel Rodríguez contra de Teleamazonas Guayaquil S.A., en la interpuesta persona de su representante legal Sebastián Joel Bustamante y la abogada María Josefa Coronel Intriago, la misma que es presidida por el abogado Gabriel Ramos Letamendi Juez Quinto Temporal del Guayas y abogado Sócrates Morocho Corrales Secretario del despacho a la misma comparece el actor Carlos Carriel Rodríguez con ced. 0911070787 en compañía de su defensor el abogado Carlos Melgarejo Díaz por los demandados comparece la abogada María Quinchuela Grijalba, instalada la audiencia señor Juez proceda.- JUEZ.- se da inicio a la audiencia preliminar DEL JUICIO 851-2008, por ser una audiencia de conciliación preguntó si hay una posible conciliación.....no habiendo conciliación alguna tiene la palabra el abogado del demandado para que conteste la demanda y formule sus pruebas.- ABOGADA DEL DEMANDADO.- comparezco a nombre de los demandados en calidad de procuradora judicial con el poder que adjunto, respecto de la falsa denuncia que ha presentado el actor manifiesto lo siguiente, niego totalmente y categóricamente los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, pues al trabajador se le llamó la atención por haber incumplido normas estipuladas en el reglamento de trabajo y en el Código del Trabajo, al haber ingerido alcohol el 25 de octubre del 2008 el señor Carlos Carriel Rodríguez y Baluna Roberto Plasencio y Wilson Achundia viajaron a Chone para relatar un partido

de fútbol, al regreso de dicho viaje, el señor actor compró una botella de alcohol, regresando a Guayaquil a la una de la mañana aproximadamente a conocer las autoridades del canal lo sucedido llamaron al actor para hacerle conocer una falta grave del reglamento en su art. 30,43,49 y 55, una vez reconocida la falta grave por parte de los trabajadores, el actor decidió de manera voluntaria renunciar al canal el 29 de octubre de 2008 concluyendo la relación laboral por mutuo acuerdo, niego especialmente lo indicado en la demanda en donde se referencia que fue despedido intempestivamente lo cual es falso tal como lo demuestro con la copia de la renuncia presentada por el trabajador documentos que adjunto, niego expresamente y categóricamente la impugnación que hace el actor del acta de finiquito, acto por el cual se le canceló al ex trabajador el valor de 1237 dólares correspondientes a su liquidación de haberes, de igual manera, impugno y redarguyo de falso lo que dice el actor en lo que se refiere al pago de utilidades tal como lo puedo comprobar con el documento que presento, con estos antecedentes improcedencia del actor, falta de derecho del actor para presentar esa acción por haber renunciado de manera voluntaria, presento la siguiente documentación, roles de décimotercero y cuarto sueldo al día, el contrato de trabajo, el reglamento interno, declaración de los siguientes testigos señores Carlos Roberto Morales Vélez y Manuel Enrique Martillo Pacheco quienes corroboraron lo manifestado, confesión judicial del actor, rubro de las utilidades que dice el actor que no se ha cancelado ese referente al señor Sebastián Cordero, en contestación por parte de la Dra. María Josefa Coronel Intriago manifiesto lo siguiente, niego los fundamentos de hecho y de derecho que el actor expone, tengo conocimiento que el actor presentó renuncia voluntariamente, que niego especialmente lo expresado en demanda al expresar que represento solidariamente a la empresa de Teleamazonas lo cual es falso, porque yo no ejerzo ningún tipo de representación del canal, soy una funcionaria más, como excepciones, falta de derecho del actor para presentar esta acción pues el renunció voluntariamente al canal, presento un certificado en el cual demuestro que no soy calidad mencionada por el actor.- ABOGADO DEL ACTOR.- me ratifico en los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, impugno y rechazo la contestación de la demanda, impugno y rechazo la contestación de la demanda efectuada por la representante de la compañía de la demandada y sus representantes legales, así como los documentos que presentan como prueba desde ya tacho de ilegítimo a los testigos presentados por la parte demandada por falta de probidad e imparcialidad por ser paniaguados, a pesar de ello me reservo el derecho de repreguntar a esos falsos testigos, impugno el acta de finiquito que suscribí bajo un engaño y presión sin estar presente una autoridad de trabajo, esto es un Inspector Provincial del Guayas tal como lo dispone

el art. 595 del C.T., lo que significa que la demanda incurrió es despedirme intempestivamente ya que al momento de hacerme firmar la renuncia, iban a liquidarme mis haberes los beneficios que me corresponden por todos mis años de servicio los mismos que son irrenunciables esto es, por el despido intempestivo las utilidades que no se me han pagado desde que presté mis servicios para el canal, como prueba a mi favor presento y adjunto la denuncia por despido intempestivo que con fecha 30 de octubre de 2008 presenté en la Inspectoría del Trabajo del Guayas con la cual pruebo el despido intempestivo en mi contra, solicito se envíe atento oficio a la Dirección Regional del Trabajo para que remita copia certificada de los informes empresariales de participación de utilidades desde 1998 hasta la presente fecha de la compañía Teleamazonas S.A., y de la compañía Centro de Radio y Televisión Crater C.A., compañía subsidiaria de Teleamazonas, como prueba a mi favor se envíe atento oficio a la agencia de publicidad que pauten para la compañía Teleamazonas y /o Centro del Radio y Televisión S.A., Riva León Herrera, De Maruri, Andina BB DO, Puligraja, Iniciativa, Publicitaria y Garguich, en el sentido que informe y remita a su despacho cuales son los valores promedio anuales que cancelan a la compañía antes mencionada por concepto de publicidad o tráfico de televisión, se envíe oficio a la Superintendencia de Compañías para que remita a su despacho copia certificada del pago del Impuesto a la Renta desde 1998 hasta la actualidad de la compañía Teleamazonas S.A., y Centro de Radio y Televisión C.A., se envíe oficio a la compañía Teleamazonas en el sentido que remita a su despacho quienes son las empresas a que prestan servicios publicitarios y cuáles son los valores que reciben por dichos servicios, asimismo solicito que se practique la exhibición de libros contables especialmente en cuanto tiene que ver las cuentas, ingresos, que se exhiba y se practique el peritaje de las cuentas proveedores donde constan el pago o egresos a esto, relacionados a la compañía Teleamazonas S.A., correspondiente desde el año 98 hasta la presente fecha, solicito se dignen a hacer comparecer al señor Manuel Martillo Pacheco, Daniela Brando Erazo, que en audiencia definitiva rendiré mi juramento deferido, adjunto en 15 fojas de que la compañía demandada reciben altas sumas de dinero por concepto de publicidad y donde constan las tarifas y pautas, por lo que demuestro que la compañía no trabaja a pérdida que genera muchas utilidades y no me han sido pagadas, que comparezca la abogada María Josefa Coronel Intriago por los derechos que representa solidariamente, personalmente, así como el señor Sebastián Corral Bustamante por sus propios derechos.- JUEZ.- por la parte demandada se ordena agregar el poder de la demandada, niega los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, se ordena agregar los documentos, no se ordena la comparecencia de los testigos por cuanto no cumple a lo dispuesto en el art. 577

del CT., se señala para el día de la audiencia definitiva comparezca el actor a rendir confesión judicial, el segundo demandado niega los fundamentos de derecho, por la parte actora, se ratifica en los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, impugna la contestación dada a esta, que impugna el acta de finiquito, se ordena agregar los documentos aquí presentados, se oficie tal como lo ha solicitado, dentro del término de 5 días de la exhibición del libro de cuentas, se niega a la comparecencia de los testigos por la disposición antes invocada, rinda juramento deferido el actor, comparezcan los demandados a rendir confesión judicial los demandados, audiencia definitiva 1 de septiembre de 2009 a las 11h00, en virtud del tiempo que la parte demandada solicito más tiempo para la exhibición de los libros contables se le concede el término de 15 días.-

En el día y fecha indicada se instalará la audiencia definitiva, se instalará la audiencia, en caso de que no se encuentre una de las partes igual se instalará la audiencia y se procederá a evacuar las pruebas aprobadas en la audiencia preliminar. Se tomará las declaraciones de los testigos enunciados en la audiencia preliminar, así mismo se tomará la confesión judicial y en caso de que no se encuentre la persona se pedirá que se lo declare confeso. Se exhibira en caso de haber sido aprobado documentos o libros contables, bitacoras de la empresa en caso de existirlos.

Podemos observar en la siguiente acta sumaria de una audiencia definitiva:

En la ciudad de Guayaquil a los 01 día del mes de marzo del 2010 a las 09h09, en la sala del despacho del Juzgado Tercero del Guayas de declara instalada la audiencia definitiva del juicio 851-2008, a la que compareció los demandados Sebastián Mateo Corral Bustamante, por sus propios derechos y por los que representa, en compañía de su defensora Ab. Patricia Solano Hidalgo, demandada Ab. María Josefa Coronel Intriago, en compañía de su defensor Ab. Carlos Ocaña Palacios, y el actor Carlos Eduardo Carriel Rodríguez, en compañía de su defensor Ab. Carlos Malgarejo Díaz, se evacuaron las pruebas que estaban ordenadas, abogados alegaron en derecho, siendo el estado de la causa el de resolver para hacerlo se considera: PRIMERO: el proceso es válido se le ha dado el trámite previsto en el art. 575 del Código de Trabajo, y en la sustanciación no se observa omisión de solemnidad sustancial que pueda viciarlo de nulidad.- SEGUNDO: cada parte está obligada a probar los hechos que alega excepto los que se presumen de acuerdo con la ley, así lo dispone el art. 114 del código de Procedimiento Civil.- TERCERO: la relación laboral no es materia de la controversia ya que ha sido aceptada por la parte demandada al contestar la

demanda en la audiencia preliminar.- CUARTO: el actor impugna el acta de finiquito, por cuanto manifiesta que no fue suscrita ante la autoridad competente; al respecto, consta a fojas 23, el documento denominado ACTA DE FINIQUITO, suscrito entre las partes litigantes, ante la Autoridad administrativa competente como es el Inspector de Trabajo del Guayas, Ab. Welky Colamarco Guerrero, en el que constan cancelados los beneficios sociales que reclama el accionante en este proceso, como son: la parte proporcional de los décimo tercer y cuarto sueldos, parte proporcional de vacaciones, horas extraordinarias y suplementarias, pero en base al sueldo de \$289.03, cuando su sueldo mensual era de \$692.68, como consta a fojas 64 de los autos, por lo que se ordena la reliquidación del acta de finiquito impugnada en base al verdadero sueldo percibido por el accionante.- QUINTO: en cuanto a las utilidades reclamadas por el accionante, a fojas 52, que la accionada tuvo pérdida en el ejercicio del año 2007, por los demás períodos no consta prueba de que la demandada las haya generado en sus ejercicios económicos, por lo que no da lugar a su pago.- SEXTO: El actor dice haber sido despedido intempestivamente de sus labores, sin causa alguna, mientras que la parte accionada, alega que el actor cometió una falta grave en su trabajo, esto es haber ingerido alcohol en horas laborables y que por ello renunció, situación que ha sido aceptada por el accionante en su confesión judicial, al manifestar que en efecto había comprado licor en Chone donde se encontraban realizando una cobertura, licor que venía ingiriendo en la camioneta en que acudieron hasta Chone a realizar su trabajo, asimismo que por dicha falta grave había renunciado y que la firma que consta en la renuncia, es la suya, por lo que se desecha el reclamo de los rubros determinados en los artículos 185 y 188 del Código de Trabajo.- En cuanto al tiempo de servicio, estese al juramento deferido y por remuneración percibida la cantidad de \$692.68.

Luego de realizadas las transcripciones de la audiencia preliminar y definitiva el juez dictará sentencia, como la que se redacta a continuación:

1759-2009-C

Guayaquil, Mayo 13 del 2010.- las 15h40.-

VISTOS: CARLOS EDUARDO CARRIEL RODRÍGUEZ, comparece de fojas 3 a 5, para manifestar que ha prestado sus servicios lícitos y personales desde el 1 de abril de 1998, en calidad de asistente de estudio y actualmente como técnico de microondas bajo relación de dependencia para TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A. , percibiendo como última remuneración mensual la suma de \$785.- El día miércoles 29 de octubre del 2008, aproximadamente a las 10h15, en circunstancias en que se encontraba laborando dentro de las instalaciones del canal de televisión TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A., lugar de su trabajo, el señor Manuel Martillo, Jefe de Operaciones del Canal, le indicó que por órdenes de la Ab. María Josefa Coronel Intriago, Gerente Regional de TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A., lo debía acompañar a la oficina de la Jefa de

Personal Daniela Brando Erazo, quienes sin mediar motivo alguno ni circunstancias, le manifestaron que debía firmar la renuncia caso contrario darían por terminadas las relaciones contractuales a través de visto bueno. Expresamente le manifestó que si le pagaban sus once años servicio, estaría dispuesto a firmar, por lo que bajo engaño, intimididad y amenazas lo hicieron firmar la renuncia pues fue coaccionado para hacerlo y sin embargo pese a que le ofrecieron pagar su indemnización por despido intempestivo, no lo hicieron. Inmediatamente concurrió a las oficinas de su Abogado, para comunicarle lo que había ocurrido, presentando su denuncia respectiva a la Inspectoría Provincial de Trabajo del Guayas, haciendo conocer a la Autoridad el despido intempestivo por parte de TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A., en contra de él por cuanto el acta de finiquito que bajo engaños lo hicieron firmar, no lo suscribió ante Inspector de Trabajo, en consecuencia dicho finiquito lo impugna por no tener validez legal alguna.- Deja constancia que su empleadora no le ha pagado las utilidades a las que tiene derecho, desde que ingresó a laborar en la misma, de igual manera no le han pagado de forma completa las horas extras.- Con estos antecedentes y amparado en las disposiciones legales que invoca en su acción concurre ante esta Autoridad y demanda a la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A., en la interpuesta persona de SEBASTIÁN CORRAL BUSTAMANTE, en su calidad de Gerente General y representante legal, por sus propios derechos y por los que representa y a MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO, a quien demanda por la responsabilidad solidaria para que en sentencia sea condenado al pago de los rubros detallados en su acción.- Radicada la competencia en el Juzgado Quinto de Trabajo del Guayas, por el sorteo de Ley, se calificó la demanda y se dispuso a citar a los accionados, diligencia de citación que consta de fojas 12 a 17 de los autos.- La audiencia preliminar se llevó a cabo el día once de mayo del dos mil nueve, a la que compareció el actor Carlos Eduardo Carriel Rodríguez, en compañía de su defensor Ab. Carlos Malgarejo Díaz, por los demandados compareció la Ab. María Quinchuela Grijalba, no habiendo conciliación la parte accionada contestó la demanda y formuló sus pruebas, el actor se ratificó en su acción y formuló sus pruebas.- La audiencia definitiva se llevó a cabo el día primero de marzo del dos mil diez, a la que compareció los demandados Sebastián Mateo Corral Bustamante, por sus propios derechos y por los que representa, en compañía de su defensora Ab. Patricia Solano Hidalgo, demandada Ab. María Josefa Coronel Intriago, en compañía de su defensor Ab. Carlos Ocaña Palacios, y el actor Carlos Eduardo Carriel Rodríguez, en compañía de su defensor Ab. Carlos Malgarejo Díaz, se evacuaron las pruebas que estaban ordenadas, abogados alegaron en derecho, siendo el estado de la causa el de resolver para hacerlo se considera: PRIMERO: el proceso es válido se le ha dado el trámite previsto en el art. 575 del Código de Trabajo, y en la sustanciación no se observa omisión de solemnidad sustancial que pueda viciarlo de nulidad.- SEGUNDO: cada parte está obligada a probar los hechos que alega excepto los que se presumen de acuerdo con la ley, así lo dispone el art. 114 del código de Procedimiento Civil.- TERCERO: la relación laboral no es materia de la controversia ya que ha sido aceptada por la parte demandada al contestar la demanda en la audiencia preliminar.- CUARTO: el actor impugna el acta de finiquito, por cuanto manifiesta que no fue suscrita ante la autoridad competente; al respecto, consta a fojas 23, el documento denominado ACTA DE FINIQUITO, suscrito entre las partes litigantes, ante la Autoridad administrativa competente como es el Inspector de Trabajo del Guayas, Ab. Welky Colamarco Guerrero, en el que constan cancelados los beneficios sociales que reclama el accionante en este proceso, como son: la parte proporcional de

los décimo tercer y cuarto sueldos, parte proporcional de vacaciones, horas extraordinarias y suplementarias, pero en base al sueldo de \$289.03, cuando su sueldo mensual era de \$692.68, como consta a fojas 64 de los autos, por lo que se ordena la reliquidación del acta de finiquito impugnada en base al verdadero sueldo percibido por el accionante.- QUINTO: en cuanto a las utilidades reclamadas por el accionante, a fojas 52, que la accionada tuvo pérdida en el ejercicio del año 2007, por los demás períodos no consta prueba de que la demandada las haya generado en sus ejercicios económicos, por lo que no da lugar a su pago.- SEXTO: El actor dice haber sido despedido intempestivamente de sus labores, sin causa alguna, mientras que la parte accionada, alega que el actor cometió una falta grave en su trabajo, esto es haber ingerido alcohol en horas laborables y que por ello renunció, situación que ha sido aceptada por el accionante en su confesión judicial, al manifestar que en efecto había comprado licor en Chone donde se encontraban realizando una cobertura, licor que venía ingiriendo en la camioneta en que acudieron hasta Chone a realizar su trabajo, asimismo que por dicha falta grave había renunciado y que la firma que consta en la renuncia, es la suya, por lo que se desecha el reclamo de los rubros determinados en los artículos 185 y 188 del Código de Trabajo.- En cuanto al tiempo de servicio, estese al juramento deferido y por remuneración percibida la cantidad de \$692.68.- Por las consideraciones que anteceden, el suscrito juez Tercero de Trabajo del Guayas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, declara parcialmente con lugar la presente acción y ordena que la compañía TELEAMAZONAS GUAYAQUIL S.A., en la interpuesta persona de SEBASTIÁN CORRAL BUSTAMANTE, en su calidad de Gerente General y Representante Legal, por sus propios derechos y por los que representa y solidariamente MARÍA JOSEFA CORONEL INTRIAGO, pague al actor de este proceso los valores determinados en los considerandos cuarto de estos fallos, los que paso a liquidar como sigue:

Considerando cuarto:

Reliquidación del acta de finiquito:

Sueldo octubre del 2008	\$692.68
Subsidio de antigüedad	\$277.07
Horas suplementarias	\$244.94
Horas extraordinarias	\$369.42
Décimo tercer sueldo	\$634.95
Décimo cuarto sueldo	\$131.74
Vacaciones	\$1039.02
SUBTOTAL	\$3389.82
Menos valores pagado con finiquito	\$1237.77

TOTAL

\$2152.05

SON: DOS MIL CIENTO CINCUENTA Y DOS 05/100 DÓLARES.- Con los intereses determinados en el art. 614 del Código de Trabajo, sobre los rubros que lo generan.- Con costas.- En el 10% de lo mandado a pagar se regulan los honorarios del Abogado del actor, de los que se retendrá el 5% para el Colegio de Abogados del Guayas.- Léase y Notifíquese.

LAS DILACIONES EN EL PROCESO LABORAL

Para comenzar debemos tener claro que es una dilación y cuando se da. Dilación es el retraso en un proceso o la retardación o detención de una cosa por un tiempo; y en el caso específico de esta investigación se da cuando una de las partes procesales o el mismo sistema judicial realiza actos que como consecuencia tiene el retraso del proceso.

Debemos partir de la premisa que toda persona tiene derecho a que su proceso sea resuelto dentro de un plazo razonable, es decir, toda persona tiene el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, derecho este que se refiere no solamente a la posibilidad de acceso a la jurisdicción o a la obtención práctica de una respuesta jurídica a las pretensiones formuladas, sino a una razonable duración temporal del procedimiento necesario para resolver y ejecutar lo resuelto por tanto, comporta que el proceso se desenvuelva en condiciones de normalidad dentro del tiempo requerido para que los intereses litigiosos puedan recibir pronta satisfacción sin embargo, a diario constatamos que los procesos judiciales no son resueltos dentro de estos parámetros, sino por el contrario, son pocos los plazos legales que pueden verificarse cumplidos.

Este estado de necesidad le da a este derecho una connotación especial para su control, ya sea desde un punto de vista del derecho constitucional o a partir de la responsabilidad disciplinaria que conlleva, encontrándose dentro de esta última concepción las reflexiones que a continuación compartimos.

La garantía constitucional de la defensa en juicio incluye el derecho a obtener un pronunciamiento rápido dentro de un plazo razonable, pues la dilación injustificada de la solución de los litigios implica que los derechos puedan quedar indefinidamente sin su debida aplicación, con grave e irreparable perjuicio de quienes los invocan.

El sistema Interamericano de Derechos Humanos a través del Pacto de San José de Costa Rica, garantiza a los ciudadanos de los países miembros, el respeto de garantías judiciales mínimas, las cuales le posibilitan el libre acceso a los órganos jurisdiccionales, la resolución sin dilaciones de los conflictos, el cumplimiento de un proceso previo, determinado así como la interposición de medios razonables que le permitan probar sus argumentos en plena aplicación del principio máximo a la defensa.

El derecho a un debido proceso sin dilaciones injustificadas implica un equilibrio razonable entre el principio de celeridad y el derecho de defensa. La ley debe buscar entonces armonizar el principio de celeridad, que tiende a que el proceso se adelante en el menor lapso posible, y el derecho de defensa que, implica que la ley debe prever un tiempo mínimo para que el imputado pueda comparecer al juicio y pueda preparar adecuadamente su defensa.

RESPONSABLES DE LA DILACIONES EN EL PROCESO LABORAL

Las dilaciones en el proceso oral no son imputables a una sola parte o persona en el proceso laboral. Se puede decir que en nuestro país las dilaciones que se dan en el proceso de la mayoría de juicios, pero principalmente en el laboral son consecuencias de las acciones de las partes procesales y por otra parte por las actuaciones de los funcionarios judiciales.

Cuando nos referimos a las partes procesales debemos distinguir entre el actor o demandante dícese del sujeto que acciona la demanda, quién asume la iniciativa personal, actuando como la parte activa del proceso. Por lo general en los juicios laborales el actor del juicio es un trabajador o empleado que pide que se le reconozca algún derecho adquirido por el trabajo realizado.

Mientras que el demandante es aquel contra el cual se pide algo en juicio; la persona contra la cual se interpone la demanda. En el caso de los juicios laborales en nuestro país por lo general es el empleador el demandado, porque no ha reconocido un derecho de una persona que trabajaba bajo su mando.

La tercera parte involucrada en las dilaciones de los proceso son los funcionarios entre estos los ayudantes judiciales, oficiales mayores, peritos, jueces, encargados de archivo que laboran en cada juzgado, en este caso son considerados responsables por la tardanza en los procesos porque son estos los que no despachan las providencia, escritos, oficios entre otros.

TIPO DE DILACIONES

En las diversas etapas del proceso laboral existen dilaciones que pueden ser causadas por las partes o por las misma función judicial, así mismo debemos decir que estas dilaciones pueden ser consecuencia de las instituciones a las que se le requiere diverso tipo de información.

Debemos mencionar como la primera dilación que se da dentro del proceso laboral es la de calificación de la demanda que suele demorar de siete a diez días, inclusive en casos puede demorar mucho más, desde que llega desde atención al usuario al juzgado, incumpliendo lo que esta estipulado en el artículo 576 del código de trabajo en cual se

estipula que la demanda debe ser calificada dos días después de que llegue al juzgado. Siendo los funcionarios de cada juzgado los responsables de esta dilación.

El siguiente retraso en el procedimiento laboral es la citación al demandado o demandados, de acuerdo al artículo previamente mencionado la citación se debería realizar dentro de los cinco días siguientes a la calificación de la demanda, en la actualidad esto no sucede puesto que los ayudantes judiciales tienen dispuestos un día a la semana para despachar las copias a la oficina de citaciones retardando el proceso, una vez realizado esto el juzgado lo envía al departamento de citaciones y una vez en el departamento de citaciones se procede a realizar la diligencia, pero esto toma aproximadamente tres semanas. Una vez más la norma jurídica es incumplida y no se sanciona a los responsables de acuerdo al artículo pertinente siendo el único perjudicado el actor del proceso. Una vez en la oficina de citaciones las copias necesarias se toma alrededor de tres días laborables para que se conozca en que complejo judicial se encuentra las boletas y cual es el citador que lleva el proceso; una vez transcurrido este tiempo es el actor el que se pone en contacto con el citador y coordinan los días en los que el citador realizará las diligencias.

Una vez citado el demandado, la parte actora por lo general pide que se convoque a audiencia preliminar y esto lo hace a través de varios escritos o requerimientos hasta que se fija la fecha que por lo general suele ser dos o tres meses después, quebrantando una vez más lo fijado en el articulado 576 del código del trabajo donde se estipula que la audiencia preliminar se efectuará en el término de veinte días desde que se califique la demanda. En caso que el demandado o demandados no fueran citados el citador sentará un razón y enviará las razones al juzgado de origen, aquí ocurre una de las dilaciones porque es el juzgado que debe despachar pidiendo que se de una nueva dirección para poder citar al demandado o demandados.

La cuarta dilación es la expedición de los oficios que fueron pedidos en la audiencia preliminar por las partes, estos oficios deberían ser realizados por los funcionarios de cada juzgados y ser entregados en el brevedad posible puesto que están

ordenados en la misma audiencia, en la práctica los oficios deben ser pedidos entre 5 y 7 veces mediante requerimientos y son entregados semanas después de la audiencia preliminar. Existen casos en que se lleva a cabo la audiencia definitiva y los oficios no han sido enviados a las instituciones correspondientes, así mismo muchas veces los oficios son entregados en las instituciones pertinentes pero son estas las que no dan contestación, retrasando la resolución. De acuerdo a la resolución del Consejo de la Judicatura los oficios deberán ser enviados a los casilleros judiciales de las partes procesales, aquí es donde ocurre un inconveniente muchas veces los ayudante judiciales se equivocan ya sea en el mismo oficio o enviándolos al casillero judicial incorrecto y la parte interesada debe requerir por escrito los oficios nuevamente ocurriendo una dilación puesto que una vez ingresado el escrito el juez se demora aproximadamente 7 a 10 días laborables en despachar esos oficios y una vez despachados otros 5 días para que el ayudante judicial envíe nuevamente los oficios al casillero judicial.

Referente a las audiencias se da otro retraso en el proceso ya que no se cumple los veinte días que debería haber entre la audiencia preliminar y la definitiva como lo determina el artículo 580 del código de trabajo, los jueces atribuyen este retraso a la cantidad de procesos que lleva cada juzgado haciendo imposible que las audiencias se den en el tiempo que determina el artículo previamente mencionado.

La dilación con mayor trascendencia en el proceso laboral son las transcripciones de las audiencias preliminar y definitiva, yendo en contra del principio de oralidad contemplado en nuestra constitución y en el código de trabajo. Cuando nos referimos a las transcripciones es pasar la intervención de ambas audiencias en el sistema, lo que retrasa la sentencia dictada por el juez, puesto que el juez no dicta sentencia hasta que existan las transcripciones y estas pueden demorar meses; los funcionarios atribuyen esta demora a la falta de personal puesto que esto toma tiempo. De acuerdo a la resolución 176-2013 dictada el 7 de noviembre del 2013 los secretarios deberán realizar actas sumarias de las audiencias, esta medida fue tomada para que no ocurra esta dilación el inconveniente viene al momento de realizar las mencionadas actas los secretarios del juzgado siguen transcribiendo toda la audiencia y de esta manera no se está agilizando el proceso.

Estas son las dilaciones más significativas que retrasan los procesos laboral perjudicando al pueblo ecuatoriano, específicamente a los trabajadores que reclaman derechos adquiridos por el trabajo muchas veces de décadas.

Marco Legal

Art. 583.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

Marco Conceptual

Derechos: En plural, esta voz posee ante todo acepciones jurídico económicas: como impuesto y como honorarios. Dentro de lo estrictamente jurídico, el vocablo se emplea pluralizado cuando se refiere a un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente. Se designan con este nombre las garantías que las Constituciones conceden a favor de todos los habitantes del Estado.

Derechos y garantías En Derecho Constitucional, el conjunto de declaraciones solemnes por lo general, aunque atenuadas por su entrega a leyes especiales donde a veces se desnaturalizan, que en el código fundamental tienden a asegurar los beneficios de la libertad, a garantizar la seguridad ya

fomentar la tranquilidad ciudadana frente a la acción arbitraria de la autoridad. Integran límites a la acción de ésta y defensa para los súbditos o particulares.

Constitución: Esta voz pertenece de modo especial al Derecho Político, donde significa la forma o sistema de gobierno que tiene adoptado cada Estado. Acto o decreto fundamental en que están determinados los derechos de una nación, la forma de su gobierno y la organización de los poderes públicos de que éste se compone.

Competencia: Capacidad para conocer una autoridad sobre una materia o asunto. Derecho para actuar. Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados.

Jurisdicción: La jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los tribunales y jueces establecidos por las leyes.

Demanda: Petición, solicitud, súplica, ruego. Petición formulada en un juicio por una de las partes. Procesalmente, en su acepción principal para el Derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio civil una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción contencioso administrativa.

Audiencia: Del verbo *audite*; significa el acto de oír un juez o tribunal a las partes, para decidir los pleitos y causas. También se denomina *audiencia* el propio tribunal, cuando es colegiado, y el lugar donde actúa. Distrito jurisdiccional. Cada una de las sesiones de un tribunal. Cada una de las fechas dedicadas a una extensa causa ante el juez o sala que ha de sentenciar. Recepción del soberano o autoridad elevada (como ministro, embajador, jerarca de la Iglesia), para oír las peticiones que se le formulan, ser objeto de cortesía o cumplimientos, o resolver algún caso.

Prueba: En sentido general, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia, prueba es la acción y efecto de probar, de demostrar; también: razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa, indicio, seña o muestra que se da de una cosa y ensayo o experiencia que se hace de una cosa. En derecho, dice dicho diccionario, es la «justificación de la verdad de los hechos controvertidos hecha por los medios que autoriza y reconoce, por eficaces, la ley». En sentido científico, prueba es, también, averiguación y demostración.

Sentencia: Dictamen, opinión, parecer propio. Máxima, aforismo, dicho moral o filosófico. Decisión extrajudicial de la persona a quien se encomienda resolver una controversia, duda o dificultad. Resolución judicial en una causa. Fallo en la cuestión principal de un proceso. El más solemne de los mandatos de un juez o tribunal, por oposición a auto o providencia. Parecer o decisión de un jurisconsulto romano. La palabra sentencia procede del latín sintiendo, que equivale a sintiendo; por expresar la sentencia lo que siente u opina quien dicta. Por ella se entiende la decisión que legítimamente dicta el juez competente, juzgando de acuerdo con su opinión y según la ley o norma aplicable

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

Bibliográfica.-Por medio de este diseño de investigación me permito explicar el problema planteado para que el lector lo asimile de manera fácil.

Descriptiva.- Obtendremos una realidad del problema y se lo plasmara objetivamente en el estudio, con la finalidad de conocer antecedentes como se lo ha realizado en el trabajo.La investigación será descriptiva porque consistirá en “buscar y especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”

Tipo de Investigación

El presente trabajo de investigación se enmarcó dentro del siguiente tipo de investigación:

Cualitativa.- Porque está relacionada al método inductivo que va de lo particular a lo general y se realizan narraciones de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas de observaciones y lectura así tenemos en el desarrollo de nuestro proyecto de investigación el análisis y el estudio del derecho al trabajo, así como la celeridad del proceso laboral enfocado a descubrir cuales son las diversas dilaciones creadas por las partes en el proceso oral laboral. Como es característica de este tipo de investigación una vez localizados los problemas que retardan el proceso se dará posibles soluciones para que se cumpla lo contemplado en la constitución del Ecuador donde se contempla al proceso laboral con las características de celeridad, oralidad, sencillez, concentración e intermediación.

Novedad y viabilidad

Este trabajo de investigación aporta necesariamente a la comunidad jurídica de nuestro país con una nueva interrogante, y una solución a la misma. Se garantiza que este trabajo además de consistir en un aporte teórico, es de gran contribución a la sociedad al buscar la protección de los derechos del trabajador y agilizar el sistema judicial laboral.

Población y muestra

Objetivo 1: estudiar el procedimiento oral laboral contemplado en nuestra constitución.	X							
Objetivo 2: Identificar cuales son las dilaciones que se suscitan en el proceso oral laboral.			X					
Objetivo 3: Determinar las posibles soluciones para las dilaciones creadas por las partes o por el sistema judicial Ecuatoriano.					X			
Objetivo 4: Proponer la reforma del artículo 583 del Código de trabajo Ecuatoriano.								X

•Recursos humanos.

Los recursos humanos que supervisaron y desarrollaron la investigación:

•**Tutor:**

Abogado Hernan Verduga Ludeña Catedrático de la Universidad Espiritu Santo.

• **Coordinador:**

Catedrático y Coordinador Académico respectivamente, de la Facultad de Derecho, Política y Desarrollo de la UEES, quienes son especialistas en el manejo de las variables de investigación propuestas para este efecto.

• **Investigadora:**

Alumna María Belén Arregui Rodríguez

Presupuesto

El financiamiento de este plan de investigación se realizará de la siguiente manera:

El financiamiento en cuanto a recursos técnicos y tecnológicos será realizado por el estudiante investigador.

Tabla de Presupuesto

1. Recursos Humanos	0
2. Viajes Técnicos	0
3. Capacitación	\$80.00

4. Equipos	0
5. Recursos Bibliográficos y Software.	\$100.00
6. Materiales y Suministros	\$55.00
7. Transferencia de resultados	0
8. Subcontratos y servicios	0
9. Evaluación, Seguimiento y Monitoreo del Proyecto.	0
Total	\$235.00

CAPITULO V

PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DE LA SITUACIÓN

Conclusión y recomendaciones

De conformidad a lo investigado en este trabajo hemos podido llegar a la conclusión que el proceso laboral como esta contemplado en el Código de Trabajo de nuestro país, no es como en la práctica se lo lleva, en la realidad el procedimiento es totalmente diferente y no sigue los principios contemplados en nuestra constitución perjudicando a la sociedad, en especial a los trabajadores que reclaman sus derechos.

PROPUESTA

El derecho a un debido proceso sin dilaciones injustificadas implica un equilibrio razonable entre el principio de celeridad y el derecho de defensa. La ley debe buscar entonces armonizar el principio de celeridad, que tiende a que el proceso se adelante en el menor lapso posible, y el derecho de defensa que, implica que la ley debe prever un tiempo mínimo para que el imputado pueda comparecer al juicio y pueda preparar adecuadamente su defensa.

A pesar de que la Constitución del Ecuador y el Código Orgánico de la Función Judicial señalan que los jueces están obligados a administrar justicia de una manera oportuna y expedita, evitando y sancionando las dilaciones arbitrarias; en la práctica existe una transgresión de dichos principios, una vez que en los procesos se puede ejecutar muchas acciones que buscar retardar la resolución de la litis.

Para evitar el retraso en los procesos, que ha sido materia de discusión durante esta investigación y mejorar nuestro sistema judicial descongestionando en lo referente a la materia de trabajo se propone que se reforme el artículo 583

del Código de trabajo referente al término que tiene el juez para resolver el proceso, en la actualidad el articulado se encuentra de esta manera:

“Art 583.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5 % de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en material laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimeinto Civil. “

Con la reforma del mencionado artículo se incluiría en nuestra legislación de la siguiente manera:

Art 583.- Término para dictar sentencia.- Luego de los alegatos de las partes, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias, siendo notificada la sentencia por escrito en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5 % de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso. En casos excepcionales el juez podrá suspender la audiencia para revisar el proceso, siendo reinstalada la audiencia en un término de 5 días y será en esta audiencia donde se resolverá las excepciones.

Los fallos expedidos en material laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimeinto Civil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- DERECHO LABORAL DICCIONARIO Y GUÍA DE LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, Editorial Fondo de Cultura Ecuatoriana, Cuenca-Ecuador, 2011, pág. 672.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 485.
- CABANELLAS Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VIII, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Argentina, 2001, pág. 155.
- Couture, Eduardo: *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Edit. Ibdif, cuarta edición, Montevideo, 2002, p.163
- Bermúdez Cisneros, Miguel: *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Temis, Bogotá-Colombia, III Edición, 2000, Pág. 73-74
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 43.
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 47.
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 30.
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 33.
- ACOSTA Diana, Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil- Ecuador, 2008, pág. 189
- TRUEBA Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México D.F.-México 1970, pág. 339
- ACOSTA Diana, Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil- Ecuador, 2008, pág. 191

- DEVIS Hernando, Nociones Generales de Derecho Procesal Civil, Editorial Temis, II Edición Bogotá- Colombia, 2009, pág. 441
- CABANELLAS, Guillermo. "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL". (1989). Tomo II. 21a Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 148.
- CUEVA CARRIÓN, Luís. "EL JUICIO ORAL LABORAL" Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1a Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 128

BIBLIOGRAFÍA

- HUGO VALENCIA HARO Profesor de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Central Obra: Legislación Ecuatoriana del Trabajo Editorial-Quito-Ecuador 1979
- ERNESTO KROTOSCHIN Profesor de la Universidades Nac. Del Litoral y de la Plata y de la Universidad libre de Berlín. Ediciones de Palma Buenos Aires 1979 1976, Tercera de Edición Ampliada y Actualizada Segunda reimpresión
- DR. GONZALO MERINO PEREZ TOMO XIII Enciclopedia De Practica Jurídica Librería “Magnus” Guayaquil-Ecuador
- Eguiguren Riofrío María Beatriz (2009) Dra. Docente investigadora de la Universidad de Azuay, Escuela de Ciencias Jurídicas, Práctica Procesal Laboral
- Gabriel Hidalgo (2012) Ab. Columnista en el Diario La Hora en Ecuador el cual se denomina La Efectividad del Visto Bueno en El Derecho Laboral Ecuatoriano
- Cofre Víctor (2011) Titulada Competencia de La Inspección de Trabajo En Actos Administrativos Y Judiciales Laborales, de la Universidad Central del Ecuador.
- Guillermo Cabanellas (1959) Repertorio jurídico de locuciones, máximas y aforismos latinos y castellanos. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- El Maestro Zavala Jorge (2010). El Debido Proceso Editorial Edino Guayaquil-Ecuador.

- De la Cueva (1975). La Relación de Trabajo en el Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México, 1975.
- Ibarra (2004). La Administración de Justicia Laboral Editorial Centro de Estudios Históricos.
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 30.
- PAÉZ Andrés, El procedimiento oral en los juicios de trabajo, Editorial Corporación de estudios y publicaciones, Quito-Ecuador, 2010, pág. 33.
- ACOSTA Diana, Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil- Ecuador, 2008, pág. 189
- TRUEBA Alberto, Nuevo derecho procesal del trabajo, Editorial Porrúa, México D.F.-México 1970, pág. 339
- ACOSTA Diana, Principios y peculiaridades fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Edino, Guayaquil- Ecuador, 2008, pág. 191
- DEVIS Hernando, Nociones Generales de Derecho Procesal Civil, Editorial Temis, II Edición Bogotá- Colombia, 2009, pág. 441
- CABANELLAS, Guillermo. "DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO DE DERECHO USUAL". (1989). Tomo II. 21a Edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires – Argentina. Pág. 148.
- CUEVA CARRIÓN, Luís. "EL JUICIO ORAL LABORAL" Teoría, Práctica y Jurisprudencia. (2006). 1a Edición. Ediciones Cueva Carrión. Quito. Pág. 128
- Mario de la Cueva (1984). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo 2 Editorial Porrúa.
- Robalino Marcelo (2012), www.derechoecuador.com "Contrato individual de trabajo "

ANEXO 1
CASO PRÁCTICO

SEÑOR JUEZ LABORAL DE PROCEDIMIENTO ORAL DEL GUAYAS

JULIO OSWALDO BARBA COTL, con cédula de identidad No. 092891530-5, mayor de edad, de estado civil soltero, ocupación marmolero, domiciliado en esta ciudad de Guayaquil; de nacionalidad ecuatoriana, ante usted, muy respetuosamente comparezco y digo:

I

La designación del Juez ante quien propongo la presente demanda está indicado al principio.-

II

Mis nombres y apellidos, y demás generales de Ley, también quedan indicados.-

III

Los demandados son: el señor **JORGE MAX PONCE VALDIVIEZO** por sus propios y personales derechos

IV

FUNDAMENTOS DE HECHO

Señor Juez, yo ingresé a laborar desde el 22 de septiembre de 2010, prestando mis servicios lícitos y personales realizando las labores de marmolero y bajo las ordenes y dirección del señor **JORGE MAX PONCE VALDIVIEZO** quien fue la persona que me contrato; laborando con un horario de trabajo de 08h00 am a 17H30 pm, con una última remuneración mensual de \$264,00. (DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO dólares de los Estados Unidos de América). Es el caso Señor Juez, que yo fui a laborar normalmente como siempre el día Viernes 15 de julio de 2011 a mi trabajo día en que labore normalmente durante el día y en ese día a las 17H00 p.m. el señor **JORGE MAX PONCE VALDIVIEZO** me dijo que estaba despedido y que hasta ese día trabajaba. Quiero indicar también Señor Juez que nunca me han pagado las vacaciones que me correspondían en los 10 meses de servicio que preste como marmolero, y tampoco me han pagado horas suplementarias, por lo que se debería aplicar la multa correspondiente, lo que constituye un Despido Intempestivo, un abuso y una explotación laboral.

V

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento mi demanda en los artículos 33, 34, 325, 328 y numerales 2,3,11, del artículo 326; de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 4,5,7, y numeral 31 del artículo 42; artículos 55, 69, 88, 111, 113, 185, 188, 196, 588, 614 del Código de Trabajo y demás disposiciones legales, por lo que solicito que mi empleadora consigne en su despacho, la indemnización por despido intempestivo a la que tengo derecho, desde el inicio de la relación laboral, al igual que los beneficios sociales, los



décimos, las vacaciones, fondos de reserva, horas extras que no me han pagado, y demás beneficios dispuestos en la Constitución de la República del Ecuador.

VI

PRETENSION CONCRETA

La cosa cantidad o hecho que se exige en la presente demanda tiene como objeto que en sentencia se disponga que el demandado **JORGE MAX PONCE VALDIVIEZO** por sus propios y personales derechos me paguen los valores correspondientes en los 10 meses de trabajo y que indico a continuación:

Art. 188 C.T. Indemnización por despido	\$792.00
Art. 185 C.T. Bonificación por desahucio	\$660.00
Art. 111 C.T. Decimotercera remuneración	\$264,00
Art. 113 C.T. Decimocuarta remuneración	\$264,00
Art. 71 C. T. Vacaciones	\$132,00
TOTAL GENERAL	\$ 2.112,00
RECLAMO INTERESES	

VII

CUANTÍA Y TRÁMITE

La cuantía de esta demanda es la cantidad de \$ 2.112,00 (DOS MIL CIENTO DOCE 00/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA). Esto es, la sumatoria de los rubros reclamados más los intereses legales tipificados en el artículo 614 del Código Laboral.

El trámite que debe darse es la vía de procedimiento Oral, de conformidad con lo previsto en el artículo 575 del Código de trabajo.

VIII

CITACIONES Y NOTIFICACIONES

Se citará a los demandados personalmente o mediante boletas en su lugar de trabajo ubicado en la Cooperativa San Francisco Bloque 1 Mz.344 solar 14 , en esta ciudad de Guayaquil.

Yo recibiré las notificaciones que me correspondan en la casilla judicial N° 5576, ubicado en los bajos de la Corte Provincial del Guayas.

IX

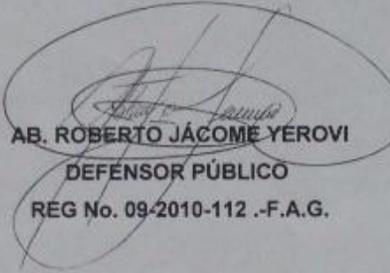
AUTORIZACIÓN

Autorizo expresamente a la abogado Roberto Jácome Yerovi, para que, a mi nombre y en mi representación, suscriba y presente cuantos escritos sean necesarios para el patrocinio de mis intereses dentro de esta causa.

Sírvase proveer conforme a Derecho.-



JULIO OSWALDO BARBA COLT
C.C. No. 092891530-5



AB. ROBERTO JÁCOME YEROVI
DEFENSOR PÚBLICO
REG No. 09-2010-112 .-F.A.G.



FUNCION JUDICIAL
DISTRITO GUAYAS

Juicio No: 09354-2011-0838

Resp: AB. DAMIAN DUCHI ANGEL

REPUBLICA DEL ECUADOR
www.funcionjudicial-guayas.gob.ec

Avd Pre 31/10/11
14H10

Casillero No: 5576

Ab Roberto
Jacome

Guayaquil, martes 4 de octubre del 2011
A: BARBA COTL JULIO OSWALDO
Dr./Ab.:

En el Juicio Oral No. 09354-2011-0838 que sigue BARBA COTL JULIO OSWALDO en contra de PONCE VALDIVIEZO JORGE MAX, hay lo siguiente:

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO DE GUAYAS.- Guayaquil, martes 4 de octubre del 2011, las 10h48.- **VISTOS:** La demanda que antecede presentada por JULIO OSWALDO BARBA COTL, se la califica de clara y completa, por reunir los requisitos de Ley, por lo tanto se la admite al trámite del Juicio Oral, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 575 del Código del Trabajo, en consecuencia, se ordena citar con ella al señor JORGE MAX PONCE VALDIVIEZO, por sus propios y personales derechos, a quien se le entregará junto con la boleta copia de la demanda, previniéndole de la obligación que tiene de señalar casillero judicial para las notificaciones.- Tómese en cuenta la casilla judicial que señala la parte actora para las notificaciones, así como la autorización que otorga al Abogado ROBERTO JACOME YEROVI, para su defensa.- Las citaciones cúmplanse conforme lo determina el Art. 576 inciso segundo del Código del Trabajo.- Se señala para el próximo 31 de Octubre del año en curso; a las 14H10, para que se lleve a cabo la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demanda y Formulación de Pruebas.- Dentro de la Audiencia respectiva las partes de ser posible presentaran sus alegaciones transcritas en medios electrónicos para la correspondiente reproducción, sin perjuicio de la intervención oral que deberán efectuar.- Cítese y Notifíquese en los lugares señalados.- HAGASE SABER.- f).- AB. CAMPOS BARREIRO OLGA, JUEZ.

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

Quijije Martillo Luis
SECRETARIO

REPUBLICA DEL ECUADOR
www.funcionjudicial-guayas.gob.ec

Ab Roberto

Juicio No: 09354-2011-0838
Resp: AB. DAMIAN DUCHI ANGEL

Casillero No: 5576

Guayaquil, lunes 19 de diciembre del 2011
A: BARBA COTL JULIO OSWALDO
Dr./Ab.:

En el Juicio Oral No. 09354-2011-0838 que sigue BARBA COTL JULIO OSWALDO en contra de PONCE VALDIVIEZO JORGE MAX, hay lo siguiente:

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO DE GUAYAS.- Guayaquil, viernes 16 de diciembre del 2011, las 11h20.- Vista la razón Actuarial que antecede, se dispone que tenga lugar la Audiencia Preliminar, de Conciliación, Contestación a la demanda y Formulación de Pruebas el próximo 16 de marzo de 2012, a las 14h30.- NOTIFÍQUESE.- f).- AB. CAMPOS BARREIRO OLGA, JUEZ.

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

Quijije Martillo Luis
SECRETARIO

21/03/2012 ACTA GENERAL

JUICIO N°. 838-11 En la audiencia Preliminar del juicio N°.838-11, Hoy en la ciudad de Guayaquil a los 16 dias del mes de marzo del 2012, a las 14h39, ante el señor Abg. VEINTIMILLA VERGARA JUAN JAVIER, Juez Temporal encargado del Juzgado Cuarto del Trabajo del Guayas, mediante acción de personal N°. 00637-UARH-NVP, de fecha 13 de febrero del 2012 e infrascrito Secretario del Despacho LUIS ALBERTO QUIJIJE MARTILLO, comparece por una parte el actor señor BARBA COLT JULIO OSWALDO portadora de la cedula de ciudadanía N°. 092891530-5, acompañado de su Abg. Defensor JACOME YEROBI COSME ROBERTO, con registro N°. 09-2010-112 se deja constancia que para esta diligencia no se encuentran presentemente la parte demandada ni su Procurador Judicial.- PRUEBAS DEL ACTOR: a).- Solicita Confesión Judicial.- b).- Solicita el Juramento Deferido.- c).- Exhiba documentos.- d).- Solicita Oficios.- e).- Agrega Documentos.- f).-Solicita se recepten los testimonios de los señores: ANIBAL VALAREZO PIN y de WELLINGTON EDISON AGUIRRE CASTRO.- Se señala para el próximo 9 de MAYO del 2012 a las 14h30, para que se lleve a efecto la audiencia definitiva.-

11/03/2014 Escrito

DICTE SENTENCIA

16/04/2014 Escrito

DICTE SENTENCIA

05/05/2014 Escrito

DICTE SENTENCIA

13/05/2014 Escrito

DICTE SENTENCIA

12/06/2014 Escrito

INSISTE EN SENTENCIA

16/07/2014 Escrito

INSISTE EN SENTENCIA

19/08/2014 Escrito

DICTE SENTENCIA

15/09/2014 Escrito

INSISTE DICTAR SENTENCIA

REPUBLICA DEL ECUADOR
www.funcionjudicial-guayas.gob.ec

NORITZ.

Juicio No: 09354-2011-0838

Casilla No: 5576

Guayaquil, lunes 22 de septiembre del 2014
A: BARBA COTL JULIO OSWALDO
Dr./Ab.:

23-2011

En el Juicio Oral No. 09354-2011-0838 que sigue BARBA COTL JULIO OSWALDO en contra de ABOGADO:WALTER DROUET MURILLO, PONCE VALDIVIEZO JORGE MAX, hay lo siguiente:

JUEZ PONENTE: JARA MENDOZA MARIELLA ASTRID, JUEZ

JUZGADO CUARTO DE TRABAJO DE GUAYAS.- Guayaquil, lunes 22 de septiembre del 2014, las 10h57.- Avoco conocimiento de la presente causa, en virtud de haber sido designada Jueza Titular del Juzgado Cuarto de Trabajo del Guayas, mediante Acción de Personal No. 3617-DNTH-2014, otorgada con fecha 08 de mayo de 2014, por el Consejo de la Judicatura.- Agréguese a los autos los escritos presentados por la parte actora.- En lo principal, previo a proveer lo solicitado por la parte actora, el Actuario del Despacho asiente razón si consta en los archivos del Juzgado los audios o transcripciones de la Audiencia Definitiva llevada a cabo el 09 de mayo de 2012.- Notifíquese.- f).- JARA MENDOZA MARIELLA ASTRID, JUEZ; .

Lo que comunico a usted para los fines de ley.

Angel Widman

DAMIAN DUCHI ANGEL WIDMAN EN REEMPLAZO DEL AB. LUIS QUIJIJE
MARTILLO
SECRETARIO

22/09/2014 PROVIDENCIA GENERAL

Avoco conocimiento de la presente causa, en virtud de haber sido designada Jueza Titular del Juzgado Cuarto de Trabajo del Guayas, mediante Acción de Personal No. 3617-DNTH-2014, otorgada con fecha 08 de mayo de 2014, por el Consejo de la Judicatura.- Agréguese a los autos los escritos presentados por la parte actora.- En lo principal, previo a proveer lo solicitado por la parte actora, el Actuario del Despacho asiente razón si consta en los archivos del Juzgado los audios o transcripciones de la Audiencia Definitiva llevada a cabo el 09 de mayo de 2012.- Notifíquese.-

22/09/2014 RAZON

En Guayaquil, lunes veinte y dos de septiembre del dos mil catorce, a partir de las dieciseis horas y cincuenta y cinco minutos, mediante boletas judiciales notifiqué el DECRETO que antecede a: BARBA COTL JULIO OSWALDO en la casilla No. 5576. ABOGADO:WALTER DROUET MURILLO en la casilla No. 765. No se notifica a PONCE VALDIVIEZO JORGE MAX por no haber señalado casilla. Certifico: DAMIAN DUCHI ANGEL WIDMAN EN REEMPLAZO DEL AB. LUIS QUIJIJE MARTILLO SECRETARIO JARAM

