

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA



TRABAJO DE TITULACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO.

TEMA:

**“EL PROCEDIMIENTO SUMARIO LABORAL SEGÚN EL CÓDIGO
ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS: ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO”**

AUTOR:

FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUAREZ

DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN:

AB. HEIDI HIDALGO ANGULO

Manta-Manabí-Ecuador.
2017

DECLARACIÓN

Yo FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUÁREZ, cédula de identidad 131154897-6 declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedo mis derechos de propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la Universidad Laica “Eloy Alfaro De Manabí”, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUÁREZ

CERTIFICACIÓN

Yo AB. **HEYDI HIDALGO ÁNGULO**, certifico haber dirigido el trabajo de titulación sobre el tema: “**EL PROCEDIMIENTO SUMARIO LABORAL SEGÚN EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS: ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO**” , previa a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República, de acuerdo a la Normativa y Reglamentos de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”.

AB. HEYDI HIDALGO ANGULO
DIRECTORA DE TESIS

APROBACIÓN

Quienes abajo firmamos, miembros del tribunal correspondiente, declaramos que hemos aprobado el trabajo de titulación sobre el tema “**EL PROCEDIMIENTO SUMARIO LABORAL SEGÚN EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS: ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO**”, propuesta y desarrollada por FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUÁREZ, previa a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República, de acuerdo a la Normativa y Reglamentos de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí”

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

AGRADECIMIENTO

Antes de comenzar quisiera dar gracias a Dios por darme salud todo este tiempo de estudio y en la realización de este trabajo; a lo largo de estos 6 años de aprendizaje, se presentaron diferentes circunstancias de la vida que me dificultaron la continuidad de los objetivos y proyectos planteados, por poner un ejemplo de tantos, el caso reciente el terremoto del 16-A. Para poder cumplir estos objetivos es fundamental contar con una mano derecha, una mano amiga, que siempre está ahí en los momentos sustanciales de la vida; a esa mano derecha la denomino la familia, y como este es el caso, la mía no ha sido la excepción de aquello , siendo la columna vertebral de todo este proceso, comandada por mi señora madre por su incondicional apoyo en todo ámbito , por sus consejos del día a día , por su voz de aliento en las etapas más difíciles de esta carrera , que a pesar que el destino nos separo en este último año por tus relaciones laborales en otra ciudad lejana a esta , siempre estuvo ahí para saber cómo estoy; a mis abuelos Pedro y Ana, que han cumplido su rol protector hacia mi persona , ayudándome en todo lo que necesite, donde la convivencia diaria con ellos me ha enseñado a trabajar con amor, que los objetivos por más difíciles que sean , si se lo realiza de forma responsable y con perseverancia se pueden alcanzar, a mis hermanas Karen y Mayi por sus apoyo moral e incondicional en todo proceso.

La Universidad se convirtió en mi segunda casa en todos estos años, por eso es indispensable agradecer a mis maestros, que con sus conocimientos mas allá de lo académico, aprendí brindar servicio a los demás , a quienes más lo necesiten con enfoque humanístico y social; a mis grandes amigos de la Facultad de Derecho que me dieron su confianza en representarlos por reiteradas ocasiones en diferentes designaciones con el fin de trabajar en forma mancomunada para el desarrollo de

nuestra querida Facultad de Derecho y a la Ab. HEYDI HIDALGO ANGULO Directora de Tesis de este trabajo, mostrando su predisposición y conocimiento en todo momento para la realización de este proyecto, requisito fundamental para la obtención del título de abogado.

FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUÁREZ

DEDICATORIA

Quiero dedicar a este trabajo a dos personas que no están presente en este mundo, pero sé que desde el lugar en que se encuentren están pendiente de mi, como lo es mi señor padre Fernando y mi abuela Ramona; trabajaron mucho en mi niñez para poder desarrollarme como persona, los perdí en una etapa prematura de mi adolescencia, donde quede vulnerable ante los caminos de la vida, pero gracias a los principios que me fueron inculcados desde mi infancia, pude asimilar con dificultad estos golpes , eligiendo el camino de la responsabilidad, del trabajo, del estudio. Siempre me inculcaron sobre la importancia de la formación profesional de una persona, y a esta altura de mi vida les vengo a dar la razón de aquello, cumpliendo el tan sonado dicho “ el que nos sirve para servir, no sirve para vivir ”, objetivo del ser humano en esta sociedad, donde me ha permitido por medio de esta carrera y mi trabajo, ayudar a muchas personas indefensas en diferentes vulneraciones de derechos presentadas.

A mi madre que le toco sacar a sus hijos menores adelante por la pérdida de mi padre, haciendo lo imposible para que nunca nos falte nada, en lo principal la educación que combinada con los valores que me has inculcado, me has convertido en hombre de propósitos y objetivos, donde uno de ellos se está cumpliendo como es la titulación de Abogado de la República del Ecuador, por ellos estoy aquí y a ellos le dedico este trabajo.

FERNANDO GUSTAVO CEDEÑO TUÁREZ

RESUMEN

Dentro del Registro Oficial N. 506 del viernes 22 de mayo del año 2015, se publica el Código Orgánico General de Procesos, donde entró en vigencia casi en su totalidad un año después, esto es el 23 de mayo del 2016, y por desastres naturales ya conocidos públicamente como el terremoto del 16-A, entro en vigencia en nuestra provincia Manabí el 24 de Octubre del 2016, de esta manera derogando el Código de Procedimiento Civil, codificación publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 58 de 12 de julio de 2005 y todas sus posteriores reformas.

El Código Orgánico General de Procesos viene del resultado de las normas Constitucionales, como el artículo 168 que en su parte pertinente establece: que la sustanciación de los procesos, en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo. También esta transformación obedece a un cambio que se ha dado en nuestra región, tomando como formato el Código Modelo de Proceso Civil para Iberoamérica, desarrollado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, iniciando en Venezuela, Brasil y posteriormente este modelo ha servido para realizar cambios al procedimiento procesal en Uruguay, cuya experiencia en ese país ha servido para la adaptación en el Ecuador.

El Código Orgánico General de Procesos regula la actividad procesal en todas las materias a excepción de la constitucional, electoral y penal, es decir abarca nuestra tema de trabajo como lo es materia laboral, donde mediante Disposición Reformatoria Sexta del Código Orgánico General de Procesos, se deja sin efecto el trámite de controversias

laborales establecidos del Código de Trabajo, para adaptar su sustanciación al Procedimiento Sumario del Código General de Procesos.

De aquí el génesis del trabajo en analizar su efectividad del procedimiento sumario en materia laboral ,con el fin de conocer el trámite de manera íntegra, analizando cada de uno de los pasos hasta la sustanciación del procedimiento, que este trabajo sea modelo didáctico para estudiantes, maestros y público en general, donde aún existe incertidumbre, dudas e incógnitas de este procedimiento, siendo un cambio necesario donde no hay que tener temor, sino involucrarse con él , para salir todos beneficiados por una justicia mas transparente, de calidad y definitiva.

Este Código General de Procesos, cierra el círculo que lleva al sistema judicial a una era de eficiencia, que rompe el viejo esquema del formalismo innecesario y cumple con la aspiración de unificar los procedimientos para que el acceso a la justicia sea los que todos quieren, sin obstáculos y de celeridad.

ABSTRACT

Within the Official Registry No. 506 of Friday, May 22, 2015, the General Organic Code of Processes is published, which would come into force almost in full one year later, these are May 23, 2016, and natural disasters Already publicly known as the earthquake of 16-A came into force in our province Manabi on October 24, 2016, thus repealing the Code of Civil Procedure, codification published in Supplement to Official Register No.58 of July 12, 2005 and all subsequent reforms.

The General Organic Code of Processes comes from the result of the Constitutional norms, such as article 168, which in its pertinent part states: that the substantiation of the proceedings, in all matters, instances, stages and proceedings shall be carried out by oral, In accordance with the principles of concentration, contradiction and device. This transformation is due to a change that has taken place in our region, taking as a format the Model Code of Civil Procedure for Ibero-America, developed by the Ibero-American Institute of Procedural Law, starting in Venezuela, Brazil and later this model has served to make changes To procedural procedure in Uruguay, whose experience in that country has served for adaptation in Ecuador.

The General Organic Code of Processes regulates the procedural activity in all matters except for the constitutional, electoral and criminal, that is to say it covers our subject of work as it is labor matter, where by means of Sixth Reformatory Disposition of the General Organic Code of Processes, It leaves no effect on the labor disputes established in the Labor Code, in order to adapt its substantiation to the Summary Procedure of the General Code of Processes.

Hence the genesis of the work in analyzing its effectiveness of the summary procedure in labor matters, in order to know the procedure in an integral manner, analyzing each of one of the steps until the substantiation of the procedure, that this work is a didactic model for students, Teachers and the general public, where there is still uncertainty, doubts and uncertainties of this procedure, being a necessary change where there is no need to fear, but to get involved with it, to leave all benefited by a more transparent, quality and definitive justice.

This General Code of Processes closes the circle that brings the judicial system to an era of efficiency that breaks the old scheme of unnecessary formalism and fulfills the aspiration to unify procedures so that access to justice is what everyone wants, Without obstacles and celerity.

ÍNDICE

DECLARACIÓN.....	2
CERTIFICACIÓN	3
APROBACIÓN	4
CAPÍTULO I.....	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1.1 Contextualización.....	15
1.1.1.1. Macro	15
1.1.1.2. Meso.....	16
1.1.1.3. Micro.....	18
1.2. Delimitación del problema.....	19
1.2.1. Objeto de estudio	19
1.3.2. Delimitación Espacial	19
1.3.3. Delimitación Temporal	19
1.3. OBJETIVOS:.....	20
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	20
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	20
1.4. JUSTIFICACIÓN	21
1.5. HIPÓTESIS	22
1.5.1. VARIABLES:.....	22
1.5.1.1. VARIABLE DEPENDIENTE.....	22
1.3.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	22
CAPITULO II	23
2. Antecedentes del Derecho Laboral	63
2.1 Concepto del Derecho Laboral.....	63
2.2 Historia del Derecho Laboral Ecuador	63
2.3.- Evolución del sistema Laboral Ecuador	27
<u>2.4</u> -Proceso Oral Ecuador	29
CAPITULO III.....	31
3. Trámite del Procedimiento Laboral con el COGEP.....	31
3.1 Competencia Excluyente.....	31
3.2 Presentación de la demanda.....	32
3.3 Calificación de la demanda.....	40
3.4 Citación.....	40
3.5 Contestación de la demanda.....	42
3.6 Audiencia Única.....	49
3.6.1 Saneamiento proceso.....	49

3.6.2 Fijación de puntos de debate.....	51
3.6.3 Conciliación.....	51
3.6.4 Alegato Inicial.....	52
3.6.5 Reproducción de Pruebas.....	57
3.6.6 Alegato Clausura.....	57
3.6.7 Sentencia.....	58
3.7 Aclaración y Ampliación.....	59
3.8 Recurso de Apelación.....	59
3.9 Adhesión Recurso de Apelación.....	60
3.10 Audiencia Recurso de Apelación-----	60
3.11 Recurso de Casación.....	60
3.12 Audiencia de Casación.....	62
CAPITULO IV.....	63
4. Metodología.....	63
4.1, Tipo o nivel de investigación.....	63
4.1.1 Métodos.....	63
4.1.2 Técnicas.....	63
4.2 Muestra Unidad Judicial Laboral.....	64
4.2.2 Muestra.....	64
4.3.- Operacionalización de las variables	64
4.3.1. Variable independiente.....	64
4.3.2.- Variable dependiente.....	64
4.4.- Recursos	65
4.5. Procesamiento de la información.....	66
CAPITULO V.....	66
5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	66
5.1 Entrevista.....	66
5.2 Análisis de procesos judiciales	67
5.2.1 CAUSAS.....	67
5.3 Análisis de resultados.....	72
CAPITULO VI.....	76
6. Resultados de la investigación.....	76
6.1. Comprobación de Objetivos	76
6.2. Conclusiones:.....	77
6.3 Recomendaciones.....	79
6.4. BIBLIOGRAFÍA	80

TEMA:

**“EL PROCEDIMIENTO SUMARIO LABORAL SEGÚN EL CÓDIGO
ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS: ANÁLISIS TEÓRICO-PRÁCTICO”**

CAPÍTULO I

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Contextualización

1.1.1.1. Macro

La oralidad, entendida como el intercambio verbal de ideas, constituye una herramienta esencial en la tarea jurisdiccional, como instrumento para facilitar el debido respeto a los derechos y garantías de los ciudadanos en un Estado de Derecho moderno, al permitir que la actuación del juzgador se acomode a criterios de inmediación y contradicción realmente efectivos. Asimismo, a través de un juicio público, sólo posible en el ámbito de la oralidad, la sociedad ejerce legítimas facultades de conocimiento y control acerca del verdadero contenido de la actividad de sus jueces y tribunales, con lo que, simultáneamente, crece el prestigio de éstos, obviando una parte importante de los reparos que un sistema procesal escrito pudiera suscitar. La transparencia se convierte así, igualmente, en arma eficaz contra la corrupción, en todos los ámbitos de lo público, al permitir un enjuiciamiento eficaz y riguroso de las conductas ilícitas de todo orden.

La oralidad y la publicidad, cumplidas en forma plena y rigurosa, facilitan la socialización del mensaje de una respuesta firme del Estado, razonada y motivada, frente a los hechos legalmente considerados como inaceptables. Puede, por consiguiente, afirmarse que la oralidad, robusteciendo el debido proceso legal, se rige en garantía de una mejor justicia, a la vez que constituye elemento decisivo para alcanzar el¹ grado deseable de confianza y vinculación de los ciudadanos con los responsables de su ejercicio. Pero frente a tales beneficios, no conviene tampoco olvidar

¹ (CUMBRE JUDICIAL)

cómo la implementación de juicios orales y públicos, es a la vez tributaria de un soporte no sólo normativo sino también de medios de todo orden, imprescindibles para su correcta aplicación por jueces y tribunales, incluyendo, en las sociedades caracterizadas por el plurilingüismo, los instrumentos precisos para garantizar el pleno ejercicio de los derechos por las personas que no conozcan el idioma oficial propiciando así que la oralidad se convierta en un elemento de inclusión. De hecho, las previsiones que tiendan a la evitación de los peligros y riesgos que puedan llevar al fracaso de tan saludables proyectos, se convierten también en algo muy a tener en cuenta para evitar frustraciones en esta materia, tanto como reacciones sociales que atribuyan a los órganos del Poder Judicial responsabilidades que no les incumben propiamente a ellos, sino que son consecuencia directa de otra clase de carencias o disfunciones, con origen en diversos ámbitos y, de modo muy especial, en un defectuoso diseño de la política.

Por otro lado, puede afirmarse que las bondades del enjuiciamiento oral respecto del Derecho Penal son predicables también, aun cuando en grado distinto, de las materias y órdenes jurisdiccionales no penales, lo que aconsejaría su adopción en todos los casos. De hecho, la experiencia de sistemas que incorporan la oralidad en la mayor parte de los países que integran nuestra comunidad iberoamericana, aún con las correspondientes diferencias nacionales y rasgos comunes que revela el análisis de los trabajos comparativos llevados a cabo, permite ya extraer una serie de conclusiones, que sirven de base a los pronunciamientos en diferentes países.

1.1.1.2. Meso

“La constitución Ecuatoriana de 1967 precisa por primera vez, en el numeral tercero del artículo 64 el induvio pro-operario, que se aplicaría inclusive para las normas adjetivas

laborales; pero, la real importancia de esta Constitución radica en el numeral 14 del artículo 64 que reza: “Art. 64.-14º.-Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en juicio oral en la forma que determine la ley “. (Borja y Borja 1979: 612) Este es el primer antecedente constitucional directo del sistema oral en los juicios laborales”. En el artículo 200 de la Constitución de 1967 también reconoce principios procesales de gran importancia para el sistema oral, así el inciso tercero prescribe “Art. 200.- Administración de justicia.-(...) Las sentencias expresarán los fundamentos de hecho y de derecho en que se basen” La Ley Reformatoria al Código del Trabajo Número 2003-13 publicada en el Registro Oficial Número 146 de 13 de agosto de 2003 y su posterior reforma que consta en el Registro Oficial No. 4040 de 23 de Agosto de 2004, en donde se establece el procedimiento oral en los juicios de trabajo, esto según el artículo 575 del Código del Trabajo. La Constitución ecuatoriana ofrece normas muy poderosas para favorecer el establecimiento de un proceso oral, que a la vez desarrolle grandes estándares de eficacia. A decir verdad pocas Constituciones en América Latina consagran de manera tan explícita los principios de la oralidad. En la Constitución Política del Estado aprobada en el 2008, desde el artículo 426 al 430 se refiere a la supremacía en los términos de que los tribunales deben preferir la aplicación directa de la Constitución a las normas legales que estuvieren en contradicción con ella o alteren sus prescripciones, obligación además que recae en todo juez o tribunal. La institucionalidad del proceso oral en el sistema judicial ecuatoriano se encuentra en los artículos 170 y 171 de la Constitución en vigencia 2008. El artículo 170 expresa: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.

El presente artículo manifiesta que el sistema oral será un medio para la realización de la justicia; es así, que este garantiza el debido proceso a que tenemos todos los ecuatorianos. El sistema procesal describe el artículo 170 de la Constitución 2008, es un medio para acceder a la justicia por medio de los principios de la oralidad.

1.1.1.3. Micro

Es así como de esa manera ha venido progresando la Oralidad en los procedimientos laborales, donde lo que se busca con este sistema mediante Código Orgánico General de Procesos, es eliminar las dilataciones innecesarias para un grupo vulnerable como son los trabajadores, donde estudios realizados en diferente causas en todo el país , reflejan que las sustanciaciones de estos procesos se la desarrollaban hasta por de 5 años, siendo una justicia tardía para los trabajadores, los que busca este sistema ya implementado en esta provincia hace pocos meses , es que los procedimientos laborales mediante el Procedimiento Sumario contemplado en el Código Orgánico General de Procesos, sean procedimientos transparentes y de agilidad procesal, donde influya positivamente en la forma de administrar justicia , ya conociendo en la misma audiencia su respuesta mediante sentencia oral y de esa manera saber a qué atenerse, más aún en una ciudad pesquera como la nuestra, producto de la gran actividad económica los conflictos laborales cada días son más, donde los trabajadores u obreros buscan una justicia rápida , que es el objeto de esta nueva normativa, dejando en el pasado los juicios escritos, las diligencias innecesarias, los Jueces resolvían en forma aisladas sin las presencia de las partes procesales después de un gran tiempo, sin que el trabajador conozca de su causa.

1.2 Formulación del problema

¿Determinar la efectividad del nuevo procedimiento sumario del Código Orgánico General de Procesos en materia Laboral?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Objeto de estudio

Analizar el Código General de Procesos, para conocer los nuevos procedimientos de la actividad procesal en materia laboral.

1.3.1.1. Campo

Jurídico

1.3.1.2. Área

Procesal-Laboral

1.3.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se la realizará en la ciudad de Manta, tomando de referencia los procedimientos actuados con el Código Orgánico General de Procesos en la Unidad Judicial Laboral de la nombrada ciudad.

1.3.3. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se desarrollará desde la vigencia del Código Orgánico General de Procesos en nuestra provincia, comprendido desde el 24 de Octubre del 2016 hasta la fecha de realización de este trabajo, esto es junio del año 2017.

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Realizar estudio analítico y práctico, con el que se pueda determinar la eficacia del nuevo procedimiento sumario del Código Orgánico General de Procesos en material laboral

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar cuáles son los pasos a seguir en el procedimiento laboral, desde la presentación de la demanda hasta la audiencia respectiva.

Detallar cuáles son los medios de impugnación del nuevo procedimiento laboral hasta la sustanciación del mismo.

1.4. JUSTIFICACIÓN

A lo largo de este tiempo, en nuestra legislación ecuatoriana se ha creado normativas con el fin del bienestar social de la población, y de esta manera buscar la tan anhelada equidad y justicia; en lo concerniente al tema de investigación, tiene un tinte especial como es el derecho laboral, que nace desde el tiempo colonial por medio de la esclavitud de las personas para realizar un trabajo por horas prolongadas, en estados deplorables, sin recibir nada a cambio, con estos antecedentes el derecho ha ido avanzando de manera progresiva hasta buscar una balanza entre empleador y trabajador; donde en la actualidad aún seguimos con esa disyuntiva, como por ejemplo del conflicto laboral una de las partes entra en desventaja por no contar con los recursos para su defensa o los conocimientos necesarios que tiene un empleador mediante sus asesores jurídicos o representantes de la misma.

Se han creado muchas normas positivas hacia el trabajador en nuestro país, pero cuando el mismo necesita resarcir sus derechos mediante reclamación laboral en Juzgados de trabajo pertinentes, no se contaba con un procedimiento adecuado, sin transparencia, a la espera de resolver sus causas por más de 5 años, en donde el trabajador cada día más desconfiaba de la justicia y prefería dejar todo impune; de ahí nace la necesidad de la creación del Código Orgánico General de Procesos, su contenido cambio en lo absoluto en su procedimiento y tramitación de conflictos laborales, de ese modo se pretende por medio de este trabajo de investigación, realizar un aporte académico de una normativa relativamente nueva, lo que se busca es analizar sus nuevos ordenamientos en todas sus instancias con el fin que pueda servir de apoyo didáctico para estudiantes, profesionales del derecho y personas particulares, para que en la realización de la práctica de materia laboral, no tengan perjuicio en sus causas por

falta de conocimientos o por dudas que pueda originar esta normativa por ser un procedimiento totalmente desconocido , alcanzando el valor que merece la justicia , la seguridad jurídica , en donde los futuros profesionales del derechos y los profesionales del derecho asuman el compromiso, valores y preparación permanente , con el compromiso de un servicio adecuado.

Mediante este trabajo realizaremos el análisis respectivo del procedimiento sumario laboral con el COGEP, también buscaremos determinar si realmente este nuevo procedimiento laboral cumple en la práctica lo expuesto en su contenido, que promete ser una justicia muchos más transparente, mucho más ágil, en que los verdaderos beneficiados son los ciudadanos ecuatorianos y porque no hacer las observaciones pertinentes en caso que exista errores de esta norma , con el fin de buscar la justicia y que las partes procesales sean las menos perjudicadas.

1.5.HIPÓTESIS

¿Con el nuevo procedimiento sumario del Código Orgánico General de Procesos en materia laboral, disminuirá el tiempo en la sustanciación de conflictos laborales?

1.5.1. VARIABLES:

1.5.1.1.VARIABLE DEPENDIENTE

Aplicación del procedimiento sumario del Código Orgánico General de Procesos en material laboral.

1.3.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Celeridad de los conflictos laborales con el nuevo Código Orgánico General de Procesos.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA E HISTÓRICA

2. ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL

2.1 Conceptos del Derecho Laboral

Para poder determinar un concepto claro respecto al tema del Derecho Laboral, es necesario citar algunas fuentes y autores para que nos puedan determinar definiciones aproximadas a lo que respecta nuestro trabajo, ya que existen distintos criterios respecto a este tema. El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Una vez que sabemos de dónde se desprende el Derecho laboral, es necesario conocer su significado, por lo que ya se conoce que este Derecho es el que se refiere a las relaciones laborales y obligaciones del trabajador con el del patrón, y viceversa.

El Derecho Laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador.

Para Trueba Urbina (citado por Borrel, 2006) el derecho del trabajo es “el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr su destino histórico: socializar la vida humana”. Por su parte, Mario de la Cueva (2007) dice que el derecho del trabajo es “...la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

En relación con el sujeto, Walker Linares expresa que se ve en él la protección a las clases económicamente débiles; para Perroux, consiste en el conjunto de medios que reconoce jurídicamente la persona del trabajador; Según Balell, es la serie de normas jurídicas referentes a la clase trabajadora; Gallart Folch dice, nace de la regulación de las relaciones de trabajo entre patronos y obreros.

Con relación al objeto, el Derecho Laboral según Caldera Rodríguez, son las normas jurídicas aplicadas al hecho social trabajo, en las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendientes al mejoramiento de los trabajadores. Para Cardarelli Bringas, constituye las normas rectoras de las relaciones entre el capital y el trabajo, de patronos y obreros, en las diferentes fases de la producción, repartición y consumo de las riquezas. Por la naturaleza del vínculo se define al Derecho Laboral, como el que regula el trabajo prestado en virtud de un contrato y bajo la dependencia de una empresa privada, o como el conjunto de leyes que consideran al empleado y al empleador unidos en una relación laboral, Pergolesi, afirma que es el que rige las relaciones de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano Pérez Botija, desde la doctrina de índole dual, es decir basadas en los sujetos y en la finalidad, manifiesta que el Derecho Laboral es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo. El Derecho Laboral, tiene la misma excelente acogida que la de “Derecho del Trabajo”, ha sido no obstante, objeto de críticas. Antonio Hernández Gil, señala que la designación de “Derecho Laboral”, sin representar ventajas sobre “Derecho del Trabajo”, es una versión literal de la denominación italiana y constituye un neologismo que no tiene porqué introducirse. Guillermo Cabanellas, es un notable defensor de esta expresión, resalta que en el idioma castellano la palabra “labor” se utiliza como equivalente a “trabajo”. La significación del vocablo “labor” es muy extensa, en el vocabulario jurídico y usual se emplean, además de labor: “Laborable”, día de trabajo o lectivo: “laborador”, del latín laborator, análogo a trabajador o labrador; laborante, del latín laborans, laborantis, el que labora o trabaja; “laboral”, neologismo admitido hoy oficialmente, y aplicado a lo perteneciente o relativo al trabajo. Como finalidades del Derecho Laboral se señalan distintas, de carácter jurídico, económico y político. Dentro de la división general que agrupa a los autores entre el fin normativo o el de protección del trabajo o de los trabajadores, las tesis principales son las que siguen: como regulador de la producción; el estudio de las leyes que reglamentan el trabajo; el contenido típicamente económico; como medio de resolver el problema social; como recurso para proteger a los débiles, dirigido a la protección de la clase trabajadora; como regulador del contrato de trabajo; finalmente la posición más sólida, resalta la doble finalidad de disciplinar las relaciones jurídicas que tienen el trabajo por objeto y de regular la

² (<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>) (Roberto Cabanellas)

actividad del Estado en orden a la tutela de la clase trabajadora. Julio César Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, señala, que esta definición toma como diferencia específica del Código del Trabajo ecuatoriano un elemento objetivo de la materia que regula, esto es la “relación laboral” y, por lo mismo, constituye una definición objetiva, frente a las definiciones subjetivas que se remiten a uno u otro de los sujetos de esa relación, esto es al empleador o al trabajador.

Todos estos conceptos coinciden que el derecho laboral es una rama importante del derecho que tiene como finalidad regular las relaciones que existen entre el trabajador y empleador, para que de esa manera se pueda dar un ambiente armonioso en las actividades estos desarrollan, obligando a las partes tener derechos y responsabilidades normado por un cuerpo legal, que en nuestro país es el Código de Trabajo, que va en concordancia con normas supletorias, principios constitucionales y tratados internacionales

Nuestro Código de Trabajo establecen muy claramente en su art.1 establece lo siguiente: Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. Es decir que expresa de manera precisa que derecho laboral ecuatoriano es la encargada de regular relaciones entre empleador y trabajadores en las diversas modalidades que la norma prevé.³Historia del Derecho Laboral Ecuador

2.2 Historia del Derecho Laboral en el Ecuador

La Historia del Derecho Laboral en el Ecuador ha tenido un sin número de variantes desde el momento de su creación, nació producto de los múltiples abusos de los empleadores hacia los trabajadores, fue fines de 1935 se realiza la Primera Conferencia obrero-campesina con la concurrencia de 54 organizaciones que resuelven establecer Comités Regionales Permanentes en Quito y Guayaquil destinados a coordinar las

³ (Aportes para la Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano”. Patricio Ycaza)) (“El Sindicalismo en el Ecuador” INEDES-INEFOS)) (Código de Trabajo Ecuador)

actividades programáticas y doctrinarias de los explotados del campo y la ciudad, a fin de lograr su unidad.

La disconformidad generalizada y la marcha sindical independiente y clasista busca ser detenida por el dictador Federico Páez, quien establece leyes reformistas como del Seguro Social Obligatorio y a la par leyes de carácter coercitivo como la Ley de Huelgas y la de Defensa Social conocida también como de Seguridad Nacional, que sancionaba con prisión de 3 a 5 años “...toda labor, individual colectiva, inclusive de propaganda... encaminada a establecer la dictadura de una clase social o a transformar los sistemas políticos, económicos, jurídicos o sociales de la República... la promoción de huelgas violatorias de las leyes que las regulan... El Comunismo, y, en general, toda doctrina que atente contra la existencia de la sociedad y el Estado... se declara fuera del amparo legal”. (Registro Oficial N° 255, agosto 3 de 1936).

Federico Páez fue derrocado por el Gral. Alberto Enríquez Gallo, quien derogó toda la legislación represiva, liberó a los presos políticos y permitió el ingreso de los confinados. En noviembre de 1937 se constituyó el Comité Pro-⁴mejoramiento de la clase obrera. Agrupaba a 34 organizaciones provinciales que estructuradas en Uniones Sindicales desplegaron una intensa tarea promoviendo la reunión del Tercer Congreso Obrero Ecuatoriano, que se instaló en Ambato el 20 de julio de 1938, en el local del Colegio Bolívar, con la presencia de 62 delegados que representaban a 13 provincias, formularon un anteproyecto de Ley de Huelgas; y apoyaron la expedición del Código del Trabajo, que se encontraba en estudio por una comisión de juristas designados por el gobierno y que era objeto de tenaz crítica por los voceros de las clases dominantes. Este Congreso aprobó el Proyecto del Código del Trabajo, y enviado al Jefe Supremo para su expedición. El Código fue expedido el 5 de Agosto de 1938, pero no fue publicado hasta el 10 de agosto de ese año, en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente. En los periódicos de la época, las clases manifestaban que el Código del Trabajo era un remedo y plagio de las legislaturas comunistas más avanzadas”... “obra de los agentes del soviét local... criterio extremista... fundamentalmente demoleedor, casi soviético... que aspira a establecer la lucha de clases, a fin de buscar la destrucción del capital”

⁴ (Aportes para la Historia del Movimiento Obrero Ecuatoriano”. Patricio Ycaza)) (“El Sindicalismo en el Ecuador” INEDES-INEFOS))

La resistencia contra la publicación del Código del Trabajo que ya había sido sancionado, se manifestó al interior de la legislatura integrada conforme a una Ley Electoral expedida por Enríquez con la representación paritaria de conservadores, liberales y socialistas. Luego de una inicial oposición por parte de conservadores y liberales acceden a su publicación, bajo criterios que quedaron establecidos en las Actas del Congreso, donde los legisladores decían: ...ya que su contenido no entraña ninguna revolución social...”... se trata sencillamente de una reforma social en la que estamos todos de acuerdo, confían además en la caballerosidad del grupo socialista que ha asegurado que en nada altera el orden público, ni ataca los legítimos intereses. De inmediato los trabajadores formaron los Comités de Defensa del Código del Trabajo frente a la oposición que desplegaron las clases dominantes por su presencia. Deben ser los dirigentes sindicales guayaquileños los que proporcionen el papel necesario para su impresión. El Derecho Laboral es el resultado de una serie de factores nacionales e internacionales que influyeron directamente o indirectamente el desarrollo de Derecho Laboral Ecuatoriano. A los factores internos tenemos el desarrollo industrial de los obreros para exigir sus Derechos. La primera ley obrera establece que todo trabajador, no será obligado a trabajar más de ocho horas diarias, el patrón no está obligado a pagar daños y perjuicios. La segunda ley establece la indemnización pecuniaria por accidentes de trabajo, que regula la indemnización en los casos de capacidad total, parcial y de muerte del trabajador. En el código de trabajo se eliminan los esfuerzos de una generación que enarbola los ideales humanistas de la transformación económico y social del mundo.

2.3 EVOLUCION DEL SISTEMA LABORAL ECUADOR.

Una de las primeras normas expedidas que entraron en vigencia independientemente de los reclamos de frente de trabajadores según el jurista y catedrático José Luis Fuentes, fue la Ley de Policía, en 1912, que normaba las actividades de los indígenas que trabajaban las tierras. Dos años más tarde, el Gobierno de la época puso en marcha la denominada semana inglesa, es decir, jornadas laborales de ocho horas diarias y cuatro el sábado. "La regulación de los derechos laborales, como tal, apareció en la Constitución de 1926. Para 1930 se creó la Caja del Seguro. En esa década, en el gobierno de Alberto Enríquez Gallo, se creó una comisión presidida por el abogado Miguel Ángel Zambrano que logró la publicación del Código del Trabajo". Este, que se

basa en un documento mexicano, se empezó a aplicar en las pocas empresas que aglutinaban la masa laboral. Entre ellas estaba la cervecería La Victoria, la textilera La Internacional, las fábricas de tabaco, entre otras. En ese entonces era lo más avanzado, sin embargo, conforme se desarrollaba la economía a escala mundial hubo la necesidad de hacer cambios. Desde la década de los 40 en adelante se tomó en cuenta el pago de utilidades y de los sobresueldos (décimos), se fijó el salario mínimo vital, entre otros. "Pero, sin duda, uno de los logros más importantes fue la reducción de la semana laboral de 44 a 40 horas. Esto se dio en 1980 durante la presidencia de Jaime Roldós. La propuesta, sin embargo, no vino del Ejecutivo. Fue el diputado Carlos Julio Arosemena quien propuso esta reforma en el Código del Trabajo", explica Iván Nolvos, juez temporal laboral de la Corte Nacional de Justicia (CNJ). Diez años más tarde se produjo otra reforma amplia a través de la Ley 133. Allí se incluyeron los contratos eventuales, por destajo, ocasionales, entre otros. También se abrió la posibilidad para que menos personas integren un sindicato, el acceso a la jubilación patronal en el caso de despido luego de haber trabajado por más de 20 años en una empresa, etc. Diez años después se incorporaron nuevas reformas relativas a la eliminación del llamado salario mínimo y extras. Así nació el salario básico unificado, en el cual se fusionaron el mínimo y los dineros que se pagaban como adicionales. Para el 2003 se hizo una reforma judicial en la que se incorporó el procedimiento oral en los juicios laborales. "Hay que rescatar también otros cambios que se han aplicado en el tiempo. En el Mandato 8 del 2008, por ejemplo, se eliminó la tercerización y otras figuras similares. En el 2010 se promulgó la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, con el objetivo de cumplir el Mandato Constitucional del 2008, ya que a partir de ese año el Ecuador dejó de tener una Constitución Política y pasó a ser un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social, queriéndose regular las necesidades de recursos humanos en todos los organismos e instituciones del sector público, para lo cual se expidieron algunos principios, tales como: eficacia, eficiencia, igualdad, equidad, unicidad, responsabilidad, transparencia, para alcanzar el Buen Vivir. En el 2012 se emitió la Ley de Derechos de los Trabajadores", cuenta el jurista laboral Joaquín Viteri, entre esta norma la mensualización de los décimos, una medida que apunta incentivar el consumo de los trabajadores que de forma voluntaria quieran recibir el dinero de sus sobresueldos podrán hacerlo.

Uno de los cambios más recientes del procedimiento Laboral es la implementación del Código Orgánico General de Procesos, que es el uso del sistema oral para la gestión de las causas en diferentes materias a excepción de penales, constitucionales y electorales, esto por lo dispuesto en el art. 168 de la Constitución, que establece “la administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: (...) 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo”. Es a través de la realización de las audiencias en todo los tipos de procesos (ordinario, **sumario**, monitorio, ejecutivo, especiales, contencioso administrativo, contencioso tributario) que se aplica la oralidad, implica el abandono de los voluminosos expedientes que concentran toda la información acumulada durante largos años y que finalmente serían la fuente de información para la decisión del juez, el abandono de un sistema escrito, de una justicia del expediente, envuelta de hábitos, ritos y formalidades en cuyas páginas oculta la desidia y la inoperancia de una justicia que rendía culto a la vanidad de una abundante burocracia inoficiosa, lo indicado va en concordancia con lo establecido en el art. 169 de la Constitución: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediatez, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”.

2.3 Proceso Oral en el Ecuador.

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

El tratadista Giuseppe Chiovenda, en su obra instituciones de Derecho Procesal Civil”, nos hace una análisis del proceso oral, de la siguiente forma: “permite al juez formarse un convencimiento mediante la observación personal y directa del material de la causa; entendiendo(...), el proceso oral como un proceso en que el mismo juez que debe pronunciar la sentencia es quien recoge los elementos de su convicción, es decir, quien interroga a las partes, a los testigos y peritos, y examina con sus propios ojos los objetos

y lugares discutidos. Para que esto sea posible es necesario que el juez sea la misma persona física desde el principio al fin de la tramitación de la causa que las actividades procesales estén concentradas en un breve período de tiempo y se desarrollen sin interrupción, resolviéndose los incidentes en una misma sección (principio de la concentración: que el contacto entre las partes y el juez sea inmediato, que como medio de comunicación sirva principalmente la viva voz, y todos los actos procesales se realicen con la participación de las partes. El proceso oral a más de los accionantes involucra directamente al juez, como lo habíamos dicho anteriormente de un forma directa es quien dirige las acciones para llegar a una convicción y dar así la resolución y esto hace que el proceso tenga las garantías del debido ⁵proceso y de los principios de la oralidad como: Concentración, inmediación, publicidad, participación del juez, celeridad, etc.

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

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

La Ley Reformatoria al Código del Trabajo Número 2003-13 publicada en el Registro

⁵ (PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. “EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO”).

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

Con la vigencia del Código Orgánico General de Procesos que transforma el procedimiento en materia laboral, las audiencias en todas las materias a excepción de la penal, electoral y constitucional, fueron establecidas conforme a principios constitucionales, es decir son totalmente orales, basándose a principios de intermediación, de intimidad, de publicidad de procesos, de contradicción, de esa manera existió cambios en el Código de Trabajo donde se derogan múltiples normas especialmente en sus procedimientos, entre ellas la modalidad de las audiencias, para así someterse al procedimiento sumario establecido en el COGEP ,donde expresa en que modalidad se va a desarrollar las audiencias y los procesos laborales conforme a otras normas de el cuerpo legal mencionado, desde la presentación de la demanda hasta su ejecución, teniendo como principio rector la oralidad y celeridad procesal.

CAPITULO III

3. TRÁMITE DEL PROCESAMIENTO LABORAL CON EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESO

3.1 COMPETENCIA EXCLUYENTE

Para que se puede plantear una demanda laboral tenemos tener el claro que Juzgador será competente para conocer las acciones laborales, la cual se encuentra establecido en el artículo 11 del Código Orgánico General de Procesos, haciendo énfasis puntual en su numeral 1 que manifiesta: La o el Juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este. Queda prohibida la renuncia del domicilio por parte de la o del trabajador . Es decir que esta norma faculta al trabajador en plantear una demanda desde el lugar de su domicilio sin necesidad de recurrir a otra ciudad que no fuese la suya para demandar a la empresa o ex empleador , y si este fuese el caso se la puede desarrollar mediante métodos alternativos como deprecatorio, esta norma también prohíbe que el empleador obligue al trabajador mediante un contrato de trabajo

que renuncie a su domicilio, procedimiento totalmente impropio mediante esta disposición.

3.2 Demanda.

Los procesos laborales comienzan mediante la presentación de una demanda por escrito dirigido a un Juzgador de la Unidad Laboral, donde se tiene que cumplir los requisitos establecidos en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos que son los siguientes:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.
3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.

11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.
13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso

Es importante tomar en consideración que en la presentación de demanda en materia laboral, el artículo 150 del Código Orgánico General de Procesos, faculta al trabajador en demandar al empleador, dentro del mismo líbello por obligaciones de diverso origen, además en realizar diferentes reclamaciones de distintos trabajadores contra un mismo empleador, donde se podrá realizar una demanda colectiva siempre y cuando se designe un procurador común.

Para mayor ilustración me he permitido desarrollar un ejemplo de una demanda laboral cumpliendo con los requisitos anteriormente expuestos y de esta manera tener una mayor comprensión en el entendimiento de lo que solicita la norma.

SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL DE LO LABORAL DE MANTA

MANUEL, con cedula de ciudadanía N. 130....., de estado civil casado, de 57 años de edad, de ocupación obrero, domiciliado en la calle 125 y avenida 126, parroquia Los Esteros de esta ciudad de MANTA, dirección electrónica fernxxxx@hotmail.com, ante usted respetuosamente comparezco con la presente DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO:

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero Judicial electrónico angelxxxx@foroabogados.ec y correo personal anxxxxxxx@hotmail.es, del Ab. Á....., profesional que autorizo para que presente cuantos escritos sean necesarios en defensa de los intereses de mí representado.

1. DEMANDADO.

La presente demanda es contra la Compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXX S.A, representada por su Gerente General P..... y el señor H..... (únicos nombres que posee), en su calidad de presidente de la empresa, a quienes demando por los derechos que representan de la empresa y por sus propios derechos.

A la empresa demandada se la citara por medio de la señora P..... quien es Gerente General de la empresa y su presidente señor H..... (únicos nombres que posee), se lo citara en las instalaciones de la empresa Compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXX S.A, ubicada en la calle 120 y avenida 102 Parroquia Los Esteros de esta ciudad de Manta y a ambos por sus propios derechos.

2. LA NARRACIÓN DE LOS HECHOS DETALLADOS Y PORMENORIZADOS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO A LAS PRETENSIONES.

1. Es el caso señor Juez que aproximadamente por más de 14 meses, esto es desde el mes de septiembre del año 2015 hasta el día 18 de noviembre del 2016, preste mis servicios lícitos y personales por medio de contrato verbal para la compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXX S.A, representada por su Gerente General P..... y el señor H..... (únicos nombres que posee) en su calidad de presidente de la misma.
2. Trabajando en calidad de obrero en el patio de la empresa realizando la limpieza de alcantarillado de los residuos del pescado y limpieza en general en el patio de la fábrica.
3. Con un horario de trabajo de lunes a sábado de 06h45 a.m. hasta las 18h00 y una vez a la semana se trabajaba hasta las 23h00 p.m., En el año 2015 me cancelaban \$350 mensuales, año 2016 \$400 mensuales y mi ultima remuneración fue de \$ 400,00 mensual.

4. El día viernes 18 de noviembre del año 2016 fui a mi trabajo de manera normal a las 06h45 a.m. y el guardia no me dejo entrar , simplemente me dijo que era ordenes de la Gerente General P..... y que la esperara para que hablara con ella, así la espere en la entrada de la fabrica INDUSTRIA ATUNERA AXXXXX-MXXXXXX S.A ,hasta aproximadamente a las 9h00 a.m. en que llego , le pregunte el motivo del porque no me dejaban entrar y ella me contesto delante de varias personas que se encontraban en el lugar esto es a las afueras de la fabrica , que estaba despedido y que regrese la semana que viene para que me cancele la liquidación.
5. Por lo que fui despedido el día viernes 18 de noviembre del año 2016 aproximadamente a las 9h00 a.m. por la Gerente General P.....
....., en el lugar ya indicado y delante de varias personas.
6. Por lo que acudí ante la Inspectoría del trabajo a presentar mi denuncia por despido intempestivo el día 22 de noviembre del 2016 a las 11:08 a.m. , y se cito a la Gerente General de la empresa así como al presidente de la misma, para que respondiera por los cargos formulados en su contra, en audiencia de conciliación señalada para el día viernes 25 de noviembre del 2016 a las 09h00 a.m. , la misma que se llevo efecto acudiendo las partes y por parte de la empresa la Gerente General P....., y como era de esperarse la accionada negó el despido y más bien manifestó que volviera a mi trabajo cosa que no acepte porque ya ella me había despedido.
7. La señora Inspectora le manifestó a la Gerente General P.....
..... que presente los justificativos de, decima tercera, décima cuarta remuneraciones, utilidades, hora suplementarias y extraordinarias, goce de vacaciones, afiliación al IESS y demás documentos que acrediten el cumplimiento de pago de obligaciones, cosa que no presento porque nunca me han cancelado ningún de los beneficios que por ley me corresponden. A la fecha de la presentación de esta demanda no se me ha pagado lo correspondiente a la liquidación y demás beneficios de ley, adeudados como son decimo tercera y cuarta remuneración , proporcional de vacaciones, proporcional de utilidades,

que deben ser cancelados con el triple de recargo de acuerdo a lo que estipula el art. 94 del Código de Trabajo.

3. LOS FUNDAMENTOS DE DERECHO QUE JUSTIFICAN EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN.

Los fundamentos de derecho se encuentran en los artículos 94, 95, 185, 188, 575 y demás pertenecientes al Código de trabajo vigentes.

4. ANUNCIO DE MEDIOS DE PRUEBA, NÓMINA DE TESTIGOS, HECHOS DE DECLARACIÓN Y ESPECIFICACIÓN DE LOS OBJETOS SOBRE LOS QUE VERSA LAS DILIGENCIAS.

Los medios de prueba que anuncio, para fundar mi pretensión son los siguientes:

1. Copia certificada del expediente de reclamo administrativo en la Inspectoría de trabajo, con lo que demuestro que presente mi denuncia por despido intempestivo ante dicha autoridad.
2. Original de Certificación de Afiliación del IESS del señor M....., con lo que demuestro que no me encontraba afiliado al momento que me encontraba laborando en la empresa compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXX-MXXXX S.A.
3. **NÓMINA TESTIGOS:** Que el día de la audiencia única, se sirva receptor los testimonios de las señoras LI..... con número de cédula de identidad 130....., domiciliada en el barrio Santa Martha en la calle 10 avenida 31 de esta ciudad de Manta y de la señora PA....., con numero de cédula de identidad 1303..... 8, domiciliada en la calle 112 entre la avenida 103 y 104 de la parroquia Los Esteros de esta ciudad de Manta, a quienes se los notificara en el correo electrónico angexxxx@hotmail.es los mismos que serán preguntados sobre los hechos ocurridos el 18 de noviembre del 2016 a las 09h00 a.m. en la parte de afuera de la instalaciones de la empresa INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXX S.A.

en relación al despido intempestivo del señor MA.....
..... y de la persona que los despidió.

4. Que el día de la audiencia única, se sirva receptor mi Juramento Deferido.
5. Que el día de la audiencia única, comparezca a su despacho la demandada PE....., por sus propios derechos y por los que representa de la compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXXX S.A, como Gerente General de la misma, a efectos de rendir declaración de parte de manera personal y no por interpuesta persona ni aun con poder de procurador judicial, debiendo hacerlo al tenor del interrogatorio que le formularé al momento de la diligencia.
6. Que el día de la audiencia única, comparezca a su despacho el demandado HU..... (únicos nombres que posee), por sus propios derechos y por los que representa de la compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXXX S.A, como presidente de la misma, a efectos de rendir declaración de parte de manera personal y no por interpuesta persona ni aun con poder de procurador judicial, debiendo hacerlo al tenor del interrogatorio que le formularé al momento de la diligencia.

5. LA PRETENSIÓN CLARA Y PRECISA QUE SE EXIGE.

Con los antecedentes expuestos concuro a demandar a la Compañía INDUSTRIA ATUNERA AXXXXXX-MXXXXX S.A, representada por su Gerente General PE..... y el señor H.....
.....(únicos nombres que posee), en su calidad de presidente de la empresa; a quienes demando por los derechos que representan de la misma y por sus propios derechos, a fin de que en sentencia se les condenen al pago de los siguiente rubros:

- a) Al pago de la indemnización por despido intempestivo establecido en el art. 188 del Código de Trabajo, valor que fijo en la suma de \$1.200 dólares.

- b) Al pago de la indemnización establecida en el art.185 del Código de Trabajo , valor que fijo en \$300 dólares.
- c) Al pago de la décima tercera remuneración establecida en el art.111 del Código de Trabajo, por todo el tiempo trabajado con el triple de recargo , lo que la fijo en la suma de \$1.200 dólares
- d) Al pago de la décima cuarta remuneración establecido en el art. 113 del Código de Trabajo por todo el tiempo de trabajo con el triple de recargo , valor que lo fijo en \$ 1.098 dólares.
- e) Al pago de lo proporcional de las vacaciones legales por todo el tiempo trabajado con el triple de recargo , valor que lo fijo en \$ 300 dólares
- f) Al pago de los fondos de reserva por los 14 meses trabajados, que no fueron depositados al IESS, que los fijo en \$500 dólares.
- g) Al pago de lo proporcional de las utilidades por todo el tiempo trabajado según el art.97 del Código de Trabajo, valor que lo fijo en \$ 500 dólares
- h) Al pago de 158 horas de trabajo suplementarias ejecutados según lo establece el art.55 del Código de trabajo, valor que lo fijo en \$1.000 dólares
- i) Al pago de 50 horas extraordinarias según lo establece el art.55 numeral 2, lo que fijo en la suma de \$400 dólares.
- j) Al pago de las costas procesales en las que incluirán los honorarios de mi patrocinador , lo que no será inferior a la suma de \$300 dólares
- k) Al pago de los intereses legales en todos los rubros que correspondan hasta que se haga efectivo el pago \$1.000 dólares

- 1) Al pago de ropa del trabajo que por 14 meses trabajados no me proporcionaron, que lo fijo en la cantidad de \$ 200.

6. DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA.

La cuantía de la presente acción es de \$7.998 (**SIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y OCHO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA.**

7. LA ESPECIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN QUE DEBE SUSTANCIARSE LA CAUSA.

El procedimiento de la presente demanda es el determinado en los Arts. 332 y 333 del Código Orgánico General de Procesos, en su PROCEDIMIENTO SUMARIO.

8. DOCUMENTOS ADJUNTOS.

Tal como lo establece el Art. 143 del Código Orgánico General de Procesos, adjunto los siguientes documentos:

1. Copia simple de la cédula de ciudadanía y certificado de votación del señor **MA**.....
2. Copia certificada del expediente de reclamo administrativo en la Inspectoría de trabajo.
3. Original de Certificación Laboral del IESS del señor **MA**.....
.....
4. Copias simples de la matricula profesional del Ab. **AN**.....
Abogado del señor **MA**.....
- 5, Adjunto foto de la fabrica INDUSTRIA ATUNERA AXXXXX-MXXXXX S.A

5. Adjunto croquis de la dirección de la fabrica INDUSTRIA ATUNERA AXXXXX-MXXXXX S.A, donde consta la dirección para citar a los demandados.

Señor: MA.....,

C.I 1303.....

Es muy importante que en la presentación de la demanda adjuntar los documentos conforme al tipo de demanda que se vaya a plantear , tales como copia de cédula, copia de matrícula de abogados, medios probatorios que respectivamente hayan sido anunciados o que sirvan de fundamentos para la pretensión , entre otros, para de esta manera tener una demanda con estructura firme y no quede vulnerable, debido que es el momento procesal oportuno en descargar todas las armas o pruebas procesales que se requieran para el caso .

3.3 Calificación de la demanda

Una vez que la demanda es presentada conforme a los requisitos expuestos, el Juzgador tendra un término de 5 días para examinar si cumple con los requisitos legales establecidos en el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos, en caso de cumplirlos, se calificará, tramitará y en caso que el accionante lo haya solicitado dispondrá la práctica de diligencias solicitadas;de no cumplir los requisitos establecidos de la demanda ,el Juzgador dispondrá que el actor del juicio la aclare o complete en el término de tres días, si no lo hiciere en el término previsto en su defecto realizara de manera incorrecta esta complementación a la demanda , el Juzgador ordenará al archivo y devolución de los documentos adjuntados en ella .

3.4 Citación.

Aquí se realiza uno de los actos mas importantes del proceso laboral, por eso es

importante determinar la ubicación exacta de la persona jurídica o natural que se quiera citar, para que no exista algún acto de nulidad o vicio de consentimiento, debe realizarse el acto citatorio tal como lo establece el artículo 53 del Código Orgánico General de Procesos, donde existen diferentes formas de citación:

- **En persona**, consiste en la entrega de la demanda de manera personal y directa al demandado. Si el demandado es una persona jurídica como suelen ser el los caso de demandas laborales, para que surte efecto esta forma de citación, la demanda debe ser entregada directamente al representante legal, si es realizada la citación en persona será suficiente con una vez, partiendo de ese acto corre los días para la contestación de la demanda.
- **Por boletas**, cuando no sea posible citar personalmente al demandado. En este caso, se lo hará por tres boletas que serán entregadas por el citador (funcionario del Poder Judicial), en tres días distintos, en el domicilio o residencia del demandado, o en la empresa en caso que no la acepte su representante legal, si no se encuentre persona alguna en el domicilio para recibir las boletas, serán fijadas en la puerta del domicilio. Para el caso de las personas jurídicas, se la realizará en sus oficinas o establecimientos, en días y horas hábiles, y podrá ser entregada a uno de los dependientes o empleados.

En caso que sea imposible determinar el domicilio del demandado, el COGEP prevé que la citación se la realice a través de los siguientes medios:

Prensa: tres publicaciones, en días distintos, en un periódico de amplia circulación del lugar. Las publicaciones contendrán un extracto de la demanda y deberán ser agregadas al proceso luego de su publicación.

Radiodifusión: El extracto será leído por tres ocasiones durante el día, entre las seis a veintidós horas, y en tres fechas distintas, en una radiodifusora de la localidad. El CPC no preveía esta posibilidad.

Para este tipo de citación, el actor deberá demostrar que le ha sido imposible ubicar el domicilio del demandado, para lo que demostrará haber agotado todas las diligencias

necesarias, tales como haber acudir a los registros públicos (por ejemplo SRI, guía telefónica, etc.).

Si la citación es realizada de manera correcta en materia laboral, constituye como efecto principal hacer conocer el contenido de la demanda, para que pueda ser contestada en legal y debida forma conforme lo establece el Código Orgánico General de Procesos.

3.5 Contestación de la Demanda.

Una vez realizada la ultima citación, se procederá a la contestación de de demanda y de la reconvección en el caso que se cre asistido de la misma, por ser materia laboral se tendrá un termino de quince días para la contestación de la misma , dicha contestación deberá realizarse conforme al articulo 151 del Código Orgánico General de Procesos; la parte demandada deberá pronunciarse en forma expresa sobre cada una de la pretensiones de la parte actora, es decir de lo que afirma o de lo que se niega sobre la veracidad de los hechos presentados, de igual manera será el momento procesal oportuno en anunciar todas las pruebas destinados a sustentar la opsiación de la demanda presentada, se adjuntaran nómina de testigos y en caso que no pudiesen presentarse pruebas documentales o periciales por su difícil acceso , se solicitará al Juzgador quien precautelara la tutela efectiva para la obtención de las mismas.

Dentro de esta contestacion se debera deducir las exepciones previas que debe ser solamente las que se encuentran tipificadas en el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos que son las siguientes:

1.- Incompetencia de la o del juzgador:

Como es de conocimiento la competencia nace de la Constitución y la ley, es por ello que en el caso que se planteará la excepción de incompetencia, la o el juzgador conocerá de esta en la audiencia preliminar o en la primera fase de la audiencia única, de ser el caso. Si la acepta, remitirá de inmediato a la o al juzgador competente para que prosiga el procedimiento sin declarar la nulidad, salvo que la incompetencia sea en razón de la materia, en cuyo caso declarará la nulidad y mandará que se remita el proceso a la o al

juzgador competente para que se dé inicio al juzgamiento, pero el tiempo transcurrido entre la citación con la demanda y la declaratoria de nulidad no se computarán dentro de los plazos o términos de caducidad o prescripción del derecho o la acción, siendo necesario determinar cuáles son los tipos de competencia:

- a) Competencia territorial.- Por regla general será competente, en razón del territorio y conforme con la especialización respectiva, la o el juzgador del lugar donde tenga su domicilio la persona demandada.
- b) Competencia concurrente.- Además de la o del juzgador del domicilio de la persona demandada, serán también competentes a elección de la persona actora, la o el juzgador: 1. Del lugar donde deba hacerse el pago o cumplirse la obligación respectiva; 2. Del lugar donde se celebró el contrato, si al tiempo de la demanda está presente la persona demandada o su procurador general o especial para el asunto que se trata; 3. Del lugar donde la persona demandada se haya sometido expresamente en el contrato; 4. Del lugar donde esté la cosa inmueble materia de la demanda; 5. Del lugar donde esté ubicada la casa de habitación, si la cosa materia de la demanda está en dos o más cantones o provincias; 6. Del lugar donde estén situados los inmuebles, si una misma demanda tiene por objeto reclamar cosas muebles e inmuebles; 7. Del lugar donde se causaron los daños, en las demandas sobre indemnización o reparación de estos; 8. Del lugar donde se produzca el evento que generó el daño ambiental; 9. Del lugar donde se haya administrado bienes ajenos, cuando la demanda verse sobre las cuentas de la administración; 10. Del domicilio de la persona titular del derecho en las demandas sobre reclamación de alimentos o de filiación.
- c) Competencia excluyente.- Únicamente serán competentes para conocer las siguientes acciones: 1. **La o el juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este;** 2. La o el juzgador del lugar donde está la cosa a la que se refiere la demanda en los asuntos para cuya resolución sean necesarios conocimientos locales o inspección judicial, como sobre linderos, curso de aguas, reivindicación de inmuebles, acciones posesorias y otros asuntos análogos; 3. La o el juzgador del último domicilio del causante; 4. La o el juzgador del lugar donde se abra la sucesión, en los procesos de inventario, petición y partición de herencia, cuentas relativas a esta, cobranza de deudas hereditarias y

otras provenientes de una testamentaria; 5. La o el juzgador del domicilio del pupilo en las cuestiones relativas a tutela o curaduría, aunque el tutor o curador nombrado tenga el suyo en lugar diferente.

2. Incapacidad de la parte actora o de su representante:

En esta excepción hay que distinguir la capacidad para ser parte que implica la posibilidad de una persona de ser capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones; con la capacidad procesal, que atiende a la potestad de realizar actos procesales válidos, y la poseen las personas que se encuentran en pleno goce de sus derechos civiles;

En este caso es necesario determinar que por ejemplo en el caso de que hay personas a quienes la ley prohíbe ser tutores o curadores, y personas a quienes permite excusarse de servir la tutela o curaduría, en tal sentido el Código Civil es muy claro y determina cuales son los incapaces mismos que se detallan a continuación:

Son incapaces de toda tutela o curaduría: 1. Los ciegos; 2. Los mudos; 3. Los dementes, aunque no estén bajo interdicción; 4. Los fallidos, mientras no hayan sido rehabilitados; 5. Los que están privados de administrar sus propios bienes, por disipación; 6. Los que carecen de domicilio en la República; 7. Los que no saben leer ni escribir; 8. Los de mala conducta notoria; 9.- El cónyuge que haya dado causa para el divorcio, según el Art. 110, menos en el caso de los numerales 8, y 11; 10. El que ha sido privado de ejercer la patria potestad, según el Art. 311; y, 11. Los que, por torcida o descuidada administración, han sido removidos de una guarda anterior, o en el juicio subsiguiente a ésta han sido condenados, por fraude o culpa grave, a indemnizar al pupilo.

Reglas relativas a las profesiones, empleos y cargos públicos: Son asimismo incapaces de toda tutela o curaduría: 1. Los individuos de la Fuerza Pública, que se hallen en actual servicio, incluso los comisarios, médicos, cirujanos y demás personas adictas a los cuerpos de línea o a las naves del Estado; y, 2. Los que tienen que ejercer por largo tiempo, o por tiempo indefinido, un cargo o comisión pública, fuera del territorio ecuatoriano.

Reglas relativas a la edad: No pueden ser tutores o curadores los que no hayan cumplido dieciocho años. Sin embargo, si es llamado a una tutela o curaduría el ascendiente o descendiente que no ha cumplido dieciocho años, se aguardará que los cumpla para conferirle el cargo, y se nombrará un interino para el tiempo intermedio.

3. Falta de legitimación en la causa de la parte actora o la parte demandada, cuando surja manifiestamente de los propios términos de la demanda.

Hablemos por ejemplo en el caso de un procedimiento contencioso tributario y contencioso administrativo, en donde se determina que se encuentran habilitados para demandar en dichos procedimientos exclusivamente:

1. La persona natural o jurídica que tenga interés directo en demandar la nulidad o ilegalidad de los actos administrativos o los actos normativos de la administración pública, ya sea en materia tributaria o administrativa.
2. Las instituciones y corporaciones de derecho público y las empresas públicas que tengan la representación o defensa de intereses de carácter general o corporativo, siempre que la acción tenga como objeto la impugnación directa de las disposiciones tributarias o administrativas, por afectar a sus intereses.
3. La o el titular de un derecho subjetivo derivado del ordenamiento jurídico, que se considere lesionado por el acto o disposición impugnados y pretenda el reconocimiento de una situación jurídica individualizada o su restablecimiento.
4. La máxima autoridad de la administración autora de algún acto que, en virtud de lo prescrito en la ley, no pueda anularlo o revocarlo por sí misma.
5. La persona natural o jurídica que pretenda la reparación del Estado cuando considere lesionados sus derechos ante la existencia de detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado, inadecuada administración de justicia o violación del derecho a la tutela judicial efectiva por violaciones al principio y reglas del debido proceso.
6. La persona natural o jurídica que se considere lesionada por hechos, actos o contratos de la administración pública.

7. Las sociedades en los términos previstos en la ley de la materia.

De igual manera la demanda se podrá proponer contra:

1. La autoridad o las instituciones y entidades del sector público de quien provenga el acto o disposición a que se refiere la demanda.
2. La o el director, delegado o jefe de la oficina u órgano emisor del título de crédito, cuando se demande su nulidad o la prescripción de la obligación tributaria o se proponga excepciones al procedimiento coactivo.
3. La o el funcionario recaudador o el ejecutor, cuando se demande el pago por consignación o la nulidad del procedimiento de ejecución.
4. Las personas naturales o jurídicas a cuyo favor deriven derechos del acto o disposición en los casos de la acción de lesividad.
5. Las personas naturales o jurídicas que hayan celebrado contratos con el Estado.

Es decir se evidencia que la legitimación tanto activa como pasiva se encuentra claramente determinada en estos procesos, es decir si se la interpone contra alguien que no tiene la legitimación pasiva esta no sería procedente.

4. Error en la forma de proponer la demanda, inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones.

Por ejemplo si bien es cierto el Código Orgánico General de Procesos determina la posibilidad de emitir la pluralidad de pretensiones, tanto así que delimita que: “Podrá impugnarse en una sola demanda dos o más resoluciones administrativas, siempre que guarden relación entre sí, se refieran al mismo sujeto pasivo y a una misma administración tributaria, aunque correspondan a ejercicios distintos.

Es decir en el caso de que no se dé pleno cumplimiento a lo antes enunciado estaríamos

5. Litispendencia.

El concepto de litispendencia se utiliza para aludir a la situación que se produce cuando existen varios procesos pendientes sobre una misma cuestión litigiosa. El principio general que se aplica a estas situaciones es el de que un proceso no debe desarrollarse y, en cualquier caso, no debe terminar con un pronunciamiento de fondo, si existe otro proceso pendiente sobre el mismo objeto.

Así la litispendencia, es entendida como situación jurídica que se produce cuando existe un proceso pendiente sobre un concreto objeto procesal, en donde se puede predicar una eficacia excluyente, que se proyectaría sobre cualquier proceso posterior con idéntico objeto, dando lugar, de ser posible, a su inmediata finalización y, en cualquier caso, a que concluya sin una decisión sobre el fondo del asunto

Es decir la excepción de litispendencia tiene un alcance amplio y procede no sólo tratándose de juicios en los cuales existen identidad de partes, causa y objeto, sino, también, cuando sin existir esta triple identidad, se trata de impedir que se divida la continencia de la causa.

6. Prescripción.

Por ejemplo en el caso de las demandas presentadas ante las o los juzgadores de lo contencioso tributario y de lo contencioso administrativo o en aquellas materias especiales que según su legislación contemplen la prescripción del derecho de ejercer la acción, la o el juzgador deberá verificar que la demanda haya sido presentada dentro del término que la ley prevé de manera especial. En caso de que no sea presentada dentro de término, inadmitirá la demanda.

7. Caducidad.

Por ejemplo las providencias preventivas, si no se propone la demanda en lo principal, caducarán en el término de quince días de ordenadas o de que se hizo exigible la obligación. En este caso, la o el solicitante pagará los daños y perjuicios ocasionados.

8. Cosa juzgada.

Se debe tener en claro que la autoridad de cosa juzgada de los autos interlocutorios y de las sentencias pasarán en autoridad de cosa juzgada en los siguientes casos:

1. Cuando no sean susceptibles de recurso.
2. Si las partes acuerdan darle ese efecto.
3. Si se dejan transcurrir los términos para interponer un recurso sin hacerlo.
4. Cuando los recursos interpuestos han sido desistidos, declarados desiertos, abandonados o resueltos y no existen otros previstos por la ley.

Sin embargo, lo resuelto por auto interlocutorio firme que no sea de aquellos que ponen fin al proceso, podrá ser modificado al dictarse sentencia, siempre que no implique retrotraer el proceso.

9. Transacción.

La transacción válidamente celebrada termina el proceso y el juez autorizará la conclusión del proceso cuando le sea presentada por cualquiera de las partes.

10. Existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación.

Entendiéndose que el convenio arbitral es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual.

Es por ello que el convenio arbitral deberá constar por escrito y, si se refiere a un negocio jurídico al que no se incorpore el convenio en su texto, deberá constar en un documento que exprese el nombre de las partes y la determinación inequívoca del negocio jurídico a que se refiere.

En los juicios de procedimientos laborales solo será procedente la reconvencción conexa que serán realizadas conforme a las reglas para los requisitos de la demanda, de igual manera el actor reconvenido deberá contestar la misma en el término de 15 días .

Una vez que se ha calificado la contestación de la demanda , se le notificará al actor sobre el contenido de la misma, donde tendrá el término de 10 días , donde podrá anunciar nueva prueba solamente refiriéndose a los hechos expuestos en la contestación,

caso contrario se las considerara como extemporanea.

3.6 Audiencia Única.

Una vez que la parte accionada conteste su demanda, la audiencia única se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación de la misma, previamente se tomará en consideración de ser pertinente la nueva prueba por parte del actor de la causa refiriéndose a un nuevo hecho que presente la parte demandada, que solo podrá anunciarla en el término de 10 días una vez contestada la demanda. Presentada o no esta nueva prueba, la audiencia se realizará en el término señalado anteriormente.

La audiencia única en materia laboral se desarrollará en dos fases; la primera fase consistirá en saneamiento del proceso, fijación de puntos de debate y la conciliación. También tenemos la segunda parte de la audiencia donde tratará de las pruebas y alegatos correspondientes.

3.6.1 Saneamiento del Proceso

Dentro de esta etapa de audiencia se resolverán temas de excepciones previas, donde en primer lugar tendrá la palabra la parte demandada para que se pronuncie sobre las mismas, siempre y cuando sean las que estén establecidas en el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos, caso contrario se entenderá como negativa pura y simple sobre los hechos presentados y la audiencia seguirá su curso de manera normal. Dentro de esta regulación de excepciones previas, se establece que, si se acepta una excepción previa no subsanable se declarará sin lugar la demanda y se ordenará su archivo (Art. 295.1); así como prevé que, en los asuntos de puro derecho, la o el juzgador luego de escuchar los alegatos de las partes, emitirá su resolución y notificará posteriormente la sentencia por escrito (Art. 295.4). Existían dudas de parte de algunos Juzgadores en que parte del proceso se debía resolver temas referentes a las excepciones previas, algunos criterios consideraban que las mismas debían ser resueltas en sentencias y por otras partes dentro de esa fase de la audiencia, en virtud de aquello la Corte Nacional de Justicia emitió una resolución 12-2017, que indica lo siguiente:

Artículo 1. Todas las excepciones previas que hayan sido oportunamente planteadas por la parte demandada deberán resolverse por la o el juzgador **en la audiencia preliminar** o en la primera fase de la audiencia única.

Artículo 2. De encontrarse procedente las excepciones previas subsanables, la o el juzgador resolverá mediante auto interlocutorio, dando lugar al procedimiento de subsanación conforme lo previsto en los numerales 2 y 3 del artículo 295 del Código Orgánico General de Procesos. Si la parte actora no subsana los defectos dentro del término correspondiente, la o el juzgador mediante auto definitivo tendrá por no presentada la demanda, con los efectos correspondientes y , ordenará el archivo del proceso.

Artículo 3. Si el juzgador encuentra procedente la excepción previa de incompetencia dictará auto de inhibición ordenando la remisión del proceso al juzgador competente, conforme al artículo 13 del Código Orgánico General de Procesos.

Artículo 4.- De encontrarse procedente una excepción previa no subsanable, la o el juzgador deberá resolver conforme la naturaleza de la misma. Si acepta las excepciones previas que se refieran a cuestiones exclusivamente procesales; esto es, inadecuación del procedimiento, indebida acumulación de pretensiones o litispendencia, resolverá mediante auto interlocutorio. Si acepta las excepciones previas que se refieran a una cuestión sustancial del proceso; esto es prescripción; caducidad; cosa juzgada; transacción; existencia de convenio, compromiso arbitral o convenio de mediación, aceptará mediante sentencia. La decisión definitiva, debidamente motivada, deberá ser notificada por escrito dentro del término previsto en la ley.

Artículo 5. Los procedimientos cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa y contencioso tributaria se sustanciarán de conformidad al Capítulo II del Título I del Libro IV del Código Orgánico General de Procesos; y, las excepciones previas que se deduzcan se resolverán atendiendo a su naturaleza jurídica.

Por lo expuesto todas las controversias de excepciones previas deberán ser resueltas dentro de esa fase de audiencia, que sería en la primera fase respecto a la fase saneamiento.

Una vez resuelta la etapa de las excepciones, el Juez preguntará a las partes procesales para que se pronuncien respecto a la validez del proceso en todo lo que se ha actuado hasta en esos momentos, para que el mismo pueda ser válido deben cumplirse las solemnidades sustanciales establecidas en el artículo 107 del Código Orgánico General de Procesos, o cuestiones de procedimiento que puedan afectar la misma, y de ser así este será el momento procesal oportuno para convalidarlo o sanarlo, y de no ser subsanable se retrotraera el proceso al momento procesal anterior en donde se ha dictado un acto nulo, a fin de que se pueda desarrollar la audiencia de manera correcta.

3.6.2 Fijación de puntos de debate.

La fijación de los puntos de debate u objeto de la controversia, serán los temas que se tratarán en la audiencia, estas tendrán relación con las pretensiones que se plantearon en la demanda y que la parte accionada no está de acuerdo, para aquello el juzgador deberá hacer sugerencia de la misma para que las partes procesales se pronuncien sobre los puntos controvertidos, donde el Juzgador fijará los puntos de debates, es importante determinar los mismos ya que en base a los puntos controvertidos es que se practicarán las pruebas y alegato correspondiente; no se aceptarán alegaciones o pruebas que no tengan nada que ver con los hechos controvertidos. En caso de que existan diferencias por las partes procesales en fijar los puntos controvertidos, el Juez será el encargado de determinar los mismos en base a los actos de proposición de la parte actora como en la contestación de la parte demandada.

3.6.3 Conciliación

Dentro de la etapa de la conciliación, el Juzgador dejará un lado la secuencia de la audiencia para que las partes procesales puedan llegar a un acuerdo, el Juez dentro de esta etapa tendrá un rol participativo y fundamental de promover la conciliación y de esta manera tanto el accionante y accionado bajen las posturas de sus pretensiones

iniciales para poder llegar a un convenio o acuerdo, la conciliación se realizará conforme los artículos 233 y 234 del Código Orgánico General de Procesos, de llegar a un acuerdo entre las partes procesales se aprobará mediante sentencia y se dará por terminado el juicio, y de no ser así se seguirá con la audiencia de manera normal, donde el Juzgador no considerará en su fallo lo expuesto por las partes procesales en esta etapa de conciliación. Las manifestaciones de dirección de la audiencia por parte del Juzgador, incluso la proposición de fórmulas de arreglo entre las partes y las ordenadas para el cumplimiento de las actividades previstas en la misma, en ningún caso significarán prejuzgamiento.”

SEGUNDA FASE DE LA AUDIENCIA

3.6.4 ALEGATO INICIAL, ANUNCIO Y ORDEN DE PRÁCTICA DE PRUEBA

Se presenta el caso efectuada por las partes, en la que cada sujeto procesal presenta su teoría del caso, con el señalamiento de los elementos fácticos, relevancia jurídica y el señalamiento del orden de la actuación probatoria, según su estrategia. El alegato de apertura resume la teoría del caso; es informativo, contiene la promesa de lo que se probará durante el juicio, si se falla esta promesa se perdería credibilidad, debilitaría la posición de la parte y podría influir en la decisión. Dentro de la segunda parte de la audiencia la parte actora como la parte demandada expresarán sus alegatos iniciales, anunciando sus pruebas y el orden en que se practicarán las mismas; este alegato inicial debe ser técnico, es decir debe ser un alegato corto, preciso y referirse únicamente a las pruebas que va a presentar, o promesa de para que van a servir las mismas. Una vez expuesto este alegato inicial se anunciará las pruebas que fueron presentadas en la demanda, en la contestación de la demanda o prueba nueva por parte de la parte actora siempre que el Juez las haya proveído, este anuncio de pruebas deberán ser enumeradas, y se deberá indicar para que van a servir las mismas y en que fojas del proceso se encuentran, las partes procesales expondrán sus argumentos respecto a lo manifestado, donde tendrán la oportunidad del derecho de contradicción conforme el artículo 165 del Código Orgánico General de Procesos, para objetar las pruebas tanto como del actor y como de la parte demandada.

Una vez que intervinieron las partes procesadas le corresponderá al Juzgador admitir las pruebas o en su defecto negarlas para su reproducción, para que estas puedan ser admitidas deberán cumplir lo que establece el artículo 160 del Código Orgánico General de Procesos, es decir debe reunir requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia, las mismas se refieran a las pretensiones o circunstancias de los hechos controvertidos, para que mediante estas pruebas nos lleven a conocer la misma, además para que puedan ser valoradas de una manera correcta, deberán solicitarse, practicarse, e incorporarse dentro de los términos señalados en en COGEP. En caso que la pruebas no logren ser admitidas por el Juzgador, se podrá apelar con efecto diferido. También es importante conocer las tipos de pruebas que pueden ser presentadas dentro de un proceso para que el Juzgador pueda admitir las mismas,este tipos de pruebas son los establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, siendo los siguientes:

Prueba Testimonial:

Es la declaración que rinde una de las partes o un tercero, misma que se practica en la audiencia de juicio, ya sea en forma directa o a través de videoconferencia u otro medio de comunicación de similar tecnología, con excepción de las declaraciones anticipadas que se lleva a cabo mediante interrogatorio de quien la propone y conainterrogatorio de contraparte.

En donde la o el juzgador puede pedir aclaración sobre un tema puntual de considerarlo indispensable; si el declarante ignora el idioma castellano se hará conocer este hecho al momento de la solicitud y su declaración será recibida con la intervención de un intérprete, quien prestará previamente el juramento de decir la verdad; el intérprete será nombrado por la o el juzgador de acuerdo con las reglas generales para designación de peritos, en donde se debe puntualizar las siguientes particularidades:

Tipos de prueba testimonial :

a) Juramento decisorio.-Este juramento decisorio termina el proceso sobre un derecho disponible; cuando se ordene este juramento decisorio en la ejecución, se lo receptará en audiencia, dentro de la cual, la contraparte podrá ejercer su derecho de contradicción y

defensa conforme con las normas del debido proceso, puntualizándose que las y los incapaces no podrán presentar juramento decisorio.

b) Juramento diferido.- Se practicará como prueba exclusivamente en materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento diferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral.

c) Declaración anticipada.- Testimonios de las personas gravemente enfermas, de las físicamente imposibilitadas, de quienes van a salir del país y de todas aquellas que demuestren que no pueden comparecer a la audiencia de juicio, siempre que se garantice el ejercicio del derecho de contradicción de la contraparte.

d) Declaración de parte.- Es el testimonio acerca de los hechos controvertidos, el derecho discutido o la existencia de un derecho rendido por una de las partes, misma que es indivisible en todo su contenido, excepto cuando exista otra prueba contra la parte favorable del declarante.

e) Declaración de personas con discapacidad auditiva.- Si la o el declarante tiene discapacidad auditiva, se hará conocer este hecho con anterioridad a la audiencia. El interrogatorio, contrainterrogatorio así como las respuestas constarán por escrito. Lo mismo sucederá con el juramento; si no es posible proceder de esa manera, la declaración se recibirá por medio de intérprete o una persona con la que pueda entenderse por signos tales personas prestarán previamente el juramento de decir la verdad.

Prueba Documental:

Es todo documento público o privado que recoja, contenga o represente algún hecho o declare, constituya o incorpore un derecho; mismos que se podrán desglosar sin perjuicio de que se vuelvan a presentar cuando sea requerido.

Debiéndose puntualizar que para que los documentos auténticos y sus copias o compulsas, hagan prueba es necesario: 1. Que no estén defectuosos ni diminutos; 2. Que no estén alterados en una parte esencial, de modo que pueda argüirse falsedad; 3. Que

en los autos no haya instancia ni recurso pendiente sobre el punto que, con tales documentos, se intente probar.

Además se podrá presentar como prueba, documentos que se encuentren parcialmente destruidos, siempre y cuando contengan, de manera clara, una representación o declaración del hecho o del derecho alegado por quien los presente; la contraparte podrá impugnar y contradecir la idoneidad probatoria del documento defectuoso.

Documentos Públicos y Privados:

1.- Documento público. Es el autorizado con las solemnidades legales. Si es otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública. Se considerarán también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente.

1.1. Partes esenciales de un documento público. Son partes esenciales:

1. Los nombres de los otorgantes, testigos, notario o secretario, según el caso.
2. La cosa, cantidad o materia de la obligación.
3. Las cláusulas principales para conocer su naturaleza y efectos.
4. El lugar y fecha del otorgamiento.
5. La suscripción de los que intervienen en él.

1.2. Efectos de los documentos públicos. El documento público agregado al proceso con orden judicial y notificación a la parte contraria, constituye prueba legalmente actuada, aunque las copias se las haya obtenido fuera de dicho proceso.

2.- Documento privado. Es el que ha sido realizado por personas particulares, sin la intervención de funcionario público alguno, o con éstos, en asuntos que no son de su empleo.

2.1. Reconocimiento de documentos privados. La parte que presente un instrumento privado en original, podrá pedir el reconocimiento de firma y rúbrica a la autora o al autor o a la o al representante legal de la persona jurídica a quien se le atribuye la autoría.

2.2. Inmutabilidad del instrumento privado. El reconocimiento de firma, certificación o protocolización de un instrumento privado no lo convierte en instrumento público.

Prueba Pericial:

La noción de prueba pericial se trata de aquella que un especialista en una cierta materia analiza sobre el caso en cuestión, informándole sus conclusiones al juez, es decir dentro de la prueba pericial, es necesario delimitar que el perito es la persona natural o jurídica que por razón de sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos, prácticos o profesionales está en condiciones de informar a la o al juzgador sobre algún hecho o circunstancia relacionado con la materia de la controversia; y en caso de que no existan expertos acreditados en una materia específica, la o el juzgador solicitará al Consejo de la Judicatura que requiera a la institución pública, universidad o colegio profesional, de acuerdo con la naturaleza de los conocimientos necesarios para la causa, el envío de una terna de profesionales que puedan acreditarse como peritos para ese proceso en particular.

Inspección Judicial

La o el juzgador cuando lo considere conveniente o necesario para la verificación o esclarecimiento del hecho o materia del proceso, podrá de oficio o a petición de parte, examinar directamente lugares, cosas o documentos.

Es decir la inspección judicial se podrá solicitar con la demanda, contestación a la demanda, reconvención o contestación a la reconvención, precisando claramente los motivos por los cuales es necesario que la o el juzgador examine directamente lugares, cosas o documentos, objeto de la inspección o el reconocimiento y adicionalmente se expresará la pretensión que se requiere probar con la inspección o reconocimiento.[48]

3.6.5 Reproducción de prueba.

Dentro de la etapa de reproducción de pruebas, tendrá que practicarse conforme fueron admitidas por parte del Juzgador y en el orden que fueron anunciadas en la etapa anterior. Dentro de las prácticas de las pruebas documentales se deberá expresar a que fojas se encuentran las mismas, y la parte pertinente que se quiere reproducir, es decir para que le sirve y que se esta demostrando en lo que se pretende. En lo que respecta a la practica de prueba testimonial y pericial deberá tomarse en cuenta lo siguiente : **Obligación del declarante.**- El declarante deberá contestar a las preguntas que se le formulen, pero podrá negarse a responder cualquier pregunta que: 1. Pueda acarrearle responsabilidad penal personal, a su cónyuge o conviviente en unión de hecho o a sus familiares comprendidos dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, excepto las que se refieran a cuestiones de estado civil o de familia; 2. Viole su deber de guardar reserva o secreto por razón de su estado u oficio, empleo, profesión, arte o por disposición expresa de la ley. **Prohibición de comunicación.** Mientras esperan ser llamados a rendir su testimonio, las o los declarantes no podrán comunicarse entre sí. En el transcurso de la audiencia no podrán ver, oír ni ser informados de lo que ocurre en la audiencia.- **Declaración falsa.**- Cuando la declaración sea evidentemente falsa, la o el juzgador suspenderá la práctica del testimonio y ordenará que se remitan los antecedentes a la Fiscalía General del Estado. **Objeciones a los testimonios.** Las partes podrán objetar de manera motivada cualquier pregunta, en particular las que acarreen responsabilidad penal a la o el declarante, sean capciosas, sugestivas, compuestas, vagas, confusas, impertinentes o hipotéticas por opiniones o conclusiones; se exceptúan las preguntas hipotéticas en el caso de los peritos dentro de su área de experticia; podrán objetarse las respuestas de las o los declarantes que van más allá, no tienen relación con las preguntas formuladas o son parcializadas; una vez realizada la objeción, la o el juzgador se pronunciará aceptándola o negándola.

3.6.6 Alegato de clausura

Terminado la exposición de la prácticas de las pruebas, las partes procesales deberán realizar sus alegatos finales, respecto a todo lo actuado en la audiencia, donde explicarán que se logró obtener mediante el desarrolló de la misma y si su teoría encaja

con la norma legal o hechos jurisprudenciales. El alegato final, es la oportunidad última que tiene el abogado para que se escuche su posición y el análisis de las pruebas, antes de la decisión. El alegato final deberá contener: a.- El detalle del cumplimiento de la promesa que asumió cada sujeto procesal en su alegato de apertura; b.- El señalamiento de cómo se ha cumplido dicha promesa, con indicación de cómo se ha probado el caso puesto a conocimiento del juzgador y pedido de fallo a favor. En cuanto al tiempo que debe utilizar el abogado para hacer sus alegatos, el art. 297.6 del COGEP, señala que las partes alegarán en el tiempo que determine el juzgador, esto es de acuerdo a la complicación, oscuridad, complejidad o dificultad del caso que se trate; como norma análoga y comparada se tiene el art. 14 de la Ley Orgánica de Control Constitucional y Garantías Jurisdiccionales, que señala que los legitimarios tienen hasta veinte minutos para intervenir y diez minutos para replicar; en el caso de los terceros interesados tienen derecho a intervenir diez minutos. Por otro lado el COGEP, establece el derecho a una sola réplica y la facultad del juzgador de solicitar a las partes las aclaraciones, precisiones, pertinentes, durante el curso de su exposición o a su finalización.

De igual manera las partes procesales tendrán solamente por una vez el derecho a la réplica en esta etapa de alegato de clausura, que será controlada por el Juzgador mediante el tiempo prudencial que considere refiriéndose a lo expuesto en esa etapa de la audiencia.

3.6.7 Sentencia

Culminada la intervención de las partes procesales, le corresponderá al Juzgador dictar de manera oral la sentencia dentro de la misma audiencia conforme lo establece el artículo 93 del Código Orgánico General de Procesos, podrá existir excepciones cuando la complejidad del caso lo amerite, donde la audiencia podrá suspenderse hasta el término de diez días para que se pueda emitir la resolución o sentencia del Juez de manera oral. Una vez que el Juzgador dictamine su sentencia oralmente deberá contener el pronunciamiento claro y preciso sobre el fondo del asunto, determinación de la cosa, cantidad o hecho que se acepta o niega y la procedencia del pago de indemnizaciones, interese y costas, expuesto aquello este será el momento procesal oportuno para que las partes procesales apelen esa resolución de manera oral y también será el momento para adherirse a la misma, de caso de no hacerlo, no podrán apelarla

por escrito y la sentencia se ejecutará. La resolución del Juzgador por escrito será de manera motivada, esta se notificará hasta en el término de diez días, caso contrario los Juzgadores serán sancionados conforme a derecho. Esta sentencia por escrito deberá realizarse conforme al artículo 95 del Código Orgánico General de Procesos. Una vez pronunciada y notificada la sentencia, cesará la competencia de la o del Juzgador respecto a la cuestión decidida y no lo podrá modificar en parte alguna.

3.7 Aclaración de Ampliación.

El recurso de aclaración y ampliación se la podrá formular en audiencia o al momento que se dicte la resolución, si no fuese así se formulará por escrito dentro del término de tres días una vez notificada la sentencia, la solicitud de este recurso deberá expresar con claridad y precisión de lo que sustenta, solamente cuando la sentencia sea oscura o cuando no se haya resuelto uno de los puntos controvertidos.

3.8 Recurso de apelación.

Una vez que en la audiencia se haya apelado de manera oral, tendrá que esperar que se notifique la sentencia para que se pueda realizar la apelación de manera escrita y fundamentada, el término para aquello es de diez días una vez notificado la misma. Esta fundamentación será revisada por el mismo Juzgador que revisó la causa en primera instancia, con el fin de verificar que dicho recurso sea fundamentado y vaya acorde con el objeto del Recurso de Apelación que es atacar los puntos de la sentencia, si es procedente se la admitirá, de ser al contrario será inadmitida y la sentencia se ejecutoria, dejando a salvo el recurso de hecho en el caso que se crea asistido. Podrá anunciarse prueba nueva conjunto al recurso de apelación siempre y cuando se refiera a nuevos hechos.

Una vez admitida el recurso de apelación por parte del Juzgador, la fundamentación del recurso de apelación se notificará a la contraparte para que conteste la misma en el mismo término de 10 días, refiriéndose a los puntos expuestos en el recurso de apelación. , una vez contestada la misma el Juzgador remitirá la causa a la Corte Provincial para que se desarrolló la audiencia respectiva.

3.9 Adhesión al Recurso de Apelación

Conforme a lo que establece el artículo 263 del Código Orgánico General de procesos, las partes procesales podrán adherirse a la apelación que presenta la otra parte, la adhesión tendrá la misma secuencia que el recurso de apelación, se presentará una vez notificada en el término de diez días, tendrá que fundamentarse en lo que se adhiere caso contrario será rechazado de plano, de igual manera se notificará a la otra parte para que se pronuncie sobre la misma y admitidas aquella se debatirán en la audiencia de apelación.

3.10 Audiencia de Recurso de Apelación.

Una vez que el proceso haya ingresado a la Corte Provincial, se sorteará a los Jueces que conocerán la misma, sorteado el proceso el tribunal deberá convocar audiencia en el término de 15 días. La audiencia del recurso de apelación se las realizará conforme a las reglas generales del Código Orgánico General de Procesos, en la Audiencia el Juzgador expondrá los puntos de debate que fueron previamente expuestos de manera escrita ante del Juzgador de primera instancia. Primero intervendrá el recurrente de la acción en un tiempo fijado por el Tribunal, la exposición del recurrente del Recurso tendrá que referirse exclusivamente a los puntos de debate fijado por el tribunal basándose en el principio de verdad y lealtad procesal, una vez culminada su intervención por el principio de contradicción se dará la palabra a la otra parte para que se refiera sobre la exposición y puntos de debate. Dentro de esta audiencia se practicará el derecho de réplica por una sola vez por parte de las partes procesales, el tiempo será fijado por el Tribunal, terminado el debate, el tribunal pronunciará su resolución de manera oral en la misma audiencia. La sentencia escrita se lo realizará de manera motivada conforme a lo que determina en los artículos 93, 94, 95 del Código Orgánico general de Procesos.

3.11 Recurso de Casación

Una vez notificada la sentencia por la Corte Provincial de Justicia, procederá plantear el Recurso de Casación, la misma se planteará dentro del término de 10 días una vez

notificado de la sentencia, este recurso se fundamentará de manera escrita conforme lo establece el artículo 267 del Código Orgánico General de Procesos, donde solo podrá presentarse en los siguientes casos que prevé el artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos:

1. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, que hayan viciado al proceso de nulidad insubsanable o causado indefensión y hayan influido por la gravedad de la transgresión en la decisión de la causa, y siempre que la respectiva nulidad no haya sido subsanada en forma legal.

2. Cuando la sentencia o auto no contenga los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles así como, cuando no cumplan el requisito de motivación.

3. Cuando se haya resuelto en la sentencia o auto lo que no sea materia del litigio o se haya concedido más allá de lo demandado, o se omita resolver algún punto de la controversia

4. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho sustantivo en la sentencia o auto.

5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto.

El recurrente conjuntamente con el escrito de Recurso de Casación podrá solicitar que se suspenda la ejecución de la sentencia mediante una caución suficiente sobre perjuicios estimados que la demora en la ejecución de la sentencia o auto pueda ocasionar a la contraparte, de no rendir esta caución se dispondrá que se obtengan

copias necesarias para la ejecución de la sentencia, sin interferir en el desarrollo normal del recurso.

Una vez presentado este Recurso de Casación, el Tribunal de la Corte Provincial de Justicia solamente se limitará en calificar si este recurso ha sido presentado dentro del término previsto, de cumplir aquello se remitirá inmediatamente a la Corte Nacional de Justicia.

Remitido este proceso a la Corte Nacional de Justicia, se sorteará a una o un ConJuez de la Corte Nacional de Justicia, donde tendrá el término de quince días para examinar si el recurso cumple con los requisitos que señala este código para este recurso. Si dentro de este examen el Recurso de Casación es admitido, se remitirá el expediente a la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, de ser lo contrario, se devolverá el proceso a la Unidad Judicial de origen.

Una vez que se remita a la sala especializa, la o el Juzgador de Casación convocará a audiencia en el término de treinta días, conforme las reglas del Código Orgánico General de Procesos.

3.12 Audiencia de Casación.

La audiencia de Casación tiene igual desarrollo que el de Corte Provincial, con la diferencia que es una audiencia más técnica ,en referirse a los casos del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, el Juzgador en la audiencia expondrá los puntos de debates que fueron previamente presentados por el recurrente. Una vez expuestos estos puntos de debates, tendrá la palabra el recurrente para alegar sobre el recurso planteado y sustentar el mismo, el tiempo será fijado por el Juzgador, de igual manera por el principio de contradicción la otra parte se pronunciará sobre los puntos alegados, las partes procesales tendrán el derecho a la réplica solamente por una sola vez. Terminado el debate el Juzgador dictará su resolución de manera oral dentro de la misma audiencia, conforme al artículo 273 del Código Orgánico General de Procesos.

Si el recurso no casa, el proceso se remitirá a Corte Provincial para el cobro de la caución si es el caso, y posteriormente se remitirá al Juzgado de origen para su ejecución. Si el recurso casa, será devuelto la caución presentada, y en caso de no

haberla fijado se dejará sin efecto el procedimiento de ejecución que se encuentre en trámite.

CAPÍTULO IV

4. Metodología

4.1 Tipo o nivel de investigación.

Investigación descriptiva.- Porque se describió un análisis de la normativa jurídica del nuevo procedimiento laboral con el Código Orgánico General de Procesos.

4.1.1 MÉTODOS

Los métodos utilizados en la presente Tesis de Grado fueron los siguientes:

Método Deductivo-Inductivo.- Porque se estudió la normativa que se aplica en los procesos jurídicos.

Analítico – Sintético.- Porque mediante el trabajo de campo en el cual se utilizaron las técnicas de recolección de datos como entrevistas , se logró conocer la forma de aplicar las normativas vigentes.

Deductivo – Inductivo.- Porque permitió desde un punto de vista general destacar la importancia del nuevo procedimiento sumario laboral con el Código Orgánico General de Procesos.

Hipotético-deductivo.- Contribuyó a la comprobación de la hipótesis y llegar a conclusiones y recomendaciones.

4.1.2.- TÉCNICAS

Técnicas Documentales.- Esta información se adquirió a través de textos, libros, página web.

Técnicas de Campo.- Permitted hacer una evaluación a la Unidad Judicial Laboral del

cantón Manta y como se tramitan las causas con el nuevo procedimiento.

4.2.-MUESTRA DE LA UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE MANTA

4.2.1.- UNIDAD JUDICIAL LABORAL

El presente trabajo de investigación consiste en un análisis del nuevo procedimiento Laboral con el COGEP, donde se realizó un estudio en la Unidad Judicial Laboral de Manta con el fin de revisar la efectividad y agilidad de los mismos.

4.2.2.- MUESTRA

Se tomó de muestra a cinco juicios laborales de la Unidad Judicial al Laboral de Manta, con la nueva normativa, para determinar si se cumplían los términos y procedimientos que establece el Código Orgánico General de Procesos.

4.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

4.3.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
La aplicación del Procedimiento Sumario Laboral	Jurídica - legal.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho Laboral • Procedimiento

4.3.2.- VARIABLE DEPENDIENTE

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Efectividad del Procedimiento Sumario Laboral	Términos Concentración Oralidad	<ul style="list-style-type: none"> • Normas jurídica

--	--	--

4.4.- RECURSOS

Humanos

- . Juez de lo Laboral
- AB. Especialista en Materia Laboral
- Director de tesis,
- Investigador.

Institucionales

- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Unidad Judicial Laboral de Manta

Materiales

- Computadora,
- Impresora,
- Marcadores,
- Borradores,
- Carpetas,
- Copias,
- Papel A4,
- Lápices,
- Bolígrafos,
- Textos,
- Revistas,
- Flash memory,
- CD

4.5. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El proceso de obtener los datos de esta investigación se realizó de la siguiente manera:

- Recopilación de la información.
- Tabulación, clasificación y ordenamiento de la información.
- Comprobación de la información.
- Análisis cuantitativo mediante cuadros y gráficos estadísticos elaborados en excel.
- Interpretación y análisis de propósitos alcanzados que ayudaron a vincular de mejor manera la solución del problema.

CAPÍTULO V

5. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Entrevista

NOMBRE: AB. MARIELA DELGADO POSLIGUA

FUNCIÓN: SECRETARIA DE LA UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE MANTA

INSTITUCIÓN: CONSEJO DE LA JUDICATURA MANTA

P. ¿Cuántos Procesos Laborales ingresan en esta Unidad semanalmente?

R. En lo que respecta a esta Unidad Laboral, no se ingresan muchos Juicios Laborales semanalmente, por lo general tenemos un promedio entre 6 a 12 demandas por semana, esto es debido a que los Juicios ahora se presentan con pruebas, y los abogados necesitan realizar sus diligencias previas para poderlas presentar, ya no se ingresa una demanda a la deriva como estaba acostumbrado anteriormente.

P. ¿Cuál es el tiempo promedio desde que se ingresa una causa laboral hasta que se convoca a audiencia?

R. No tenemos un tiempo exacto, nosotros debemos cumplir un sistema tabulado por

parte del consejo de la judicatura, donde debemos practicar con el término que establece para cada procedimiento del Cogep, pero haciendo un aproximado con las causas que ha ingresado alrededor de dos a tres meses, esto es debido a que la mayoría de los abogados todavía no dominan el COGEP y el Juzgador les manda a completar tanto la demanda como la contestación, esto provoca un poco de dilatación, lo otro varia depende de que las partes procesales estén pendientes de sus juicios y se realice el acto citatorio de manera correcta.

P. ¿En las audiencias, suelen llegar a una conciliación las partes procesales?

R: Una de las novedades del COGEP, es que existe un alto grado de conciliación que llegan en audiencias en la etapa procesal oportuna, esto es debido de que el juez tiene un rol más protagónico y en cierta parte hace de mediador, escuchando posturas de la partes procesales para poder llegar a un acuerdo.

P. ¿Cuántas causas han resuelto con el COGEP?

R. No tenemos un número exacto porque no llevamos una contabilidad de causas sustanciadas, pero por las audiencias que hemos pasado donde se ha dictado sentencia en la misma audiencia, cálculo unas cien desde que entro en vigencia en Manabí, donde la mayoría han sido por conciliación, otras declarados con lugar y otras sin lugar.

5.2 ANÁLISIS DE PROCESOS JUDICIALES

5.2.1 CAUSAS

N. Juicio 13354-2016-00524

ACCIÓN.- Indemnización por despido intempestivo

JUZGADO: Unidad Judicial Laboral del Cantón Manta

1.¿Fecha de ingreso?

R: Viernes 2 de diciembre del 2016

2. ¿Fecha de calificación de la demanda?

R: El Juez ordena a completar con fecha 5 de diciembre del año 2016, califica la complementación de la demanda con fecha 8 de diciembre del año 2016.

3. ¿Fecha de citación?

R: Mediante Boleta de día Jueves 15 de diciembre, 16 de diciembre y 22 de diciembre del año 2016.

4. ¿ Fecha de contestación de la demanda?

R: Miércoles 4 de enero del 2017.

5. ¿Fecha de calificación de la demanda?

R: El Juez Ordena a completar con fecha 23 de enero del año 2017 y califica la misma con fecha 1 de febrero del año 2017.

6. ¿Fecha de Audiencia?

R: 7 de Marzo del 2017.

7. ¿Resolución ?

R: Conciliación

N. Juicio 13354-2017-00013

ACCIÓN.- Impugnación acta de finiquito

JUZGADO: Unidad Judicial Laboral del Cantón Manta

1. ¿Fecha de ingreso?

R: Lunes 30 de enero del 2017.

2. ¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 31 de enero del año 2017.

3.¿Fecha de citación?

R: 16 de febrero del año 2017.

4. ¿Fecha de contestación de la demanda?

R: 8 de Marzo del año 2017.

5.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 9 de marzo del 2017

6.¿Fecha de Audiencia?

R: 31 de marzo del 2017

7.¿Resolución ?

R: Declarado parcialmente con lugar la demanda.

8.¿Notificación de sentencia escrita?

R: 3 de abril del año 2017.

9.¿Audiencia de apelación Corte Provincial?

R. Lunes 5 de Junio del 2017.

10.¿ Notificación sentencia escrita Corte Provincial ?

R: 15 de junio del 2017.

N. Juicio 13354-2016-00526

ACCIÓN.- Impugnación acta de finiquito

JUZGADO: Unidad Judicial Laboral del Cantón Manta

1.¿Fecha de ingreso?

R: 13 de diciembre del 2016.

2.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 15 de diciembre del 2016.

3.¿Fecha de citación?

R: 4 de enero del 2017

4.¿ Fecha de contestación de la demanda?

R: 10 de enero del 2017

5.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 12 de enero del 2017 ordenan a completar ,la califican el 18 de enero del año 2017

6.¿Fecha de Audiencia?

R: jueves 23 de febrero del año 2017.

7.¿Resolución ?

R: Declarado con lugar la demanda

8.¿Notificación de sentencia escrita?

R: 24 de febrero del 2017.

9.¿Audiencia de apelación Corte Provincial?

R. miércoles 26 de abril del 2017

10.¿ Notificación sentencia escrita Corte Provincial ?

R: 8 de mayo del 2017

11.¿ Fecha de admisión Recurso de Casación Corte Nacional de Justicia ?

R: 8 de Junio del 2017

N. Juicio 13354-2017-00030

ACCIÓN.- Impugnación acta de finiquito

JUZGADO: Unidad Judicial Laboral del Cantón Manta

1.¿Fecha de ingreso?

R: 21 de marzo del 2017

2.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 22 de marzo del 2017

3.¿Fecha de citación?

R: 19 de abril del 2017

4. ¿Fecha de contestación de la demanda?

R: 5 de mayo del 2017

5.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 17 de mayo del 2017

6.¿Fecha de Audiencia?

R: 27 de junio del 2017

7. ¿Resolución ?

R: Declarado con lugar la demanda

N. Juicio 13354-2017-00018

ACCIÓN.- Impugnación acta de finiquito

JUZGADO: Unidad Judicial Laboral del Cantón Manta

1.¿Fecha de ingreso?

R: lunes 20 de febrero del año 2017

2.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 22 de febrero del 2017

3.¿Fecha de citación?

R: 15 de marzo del 2017

4.¿ Fecha de contestación de la demanda?

R: 30 de marzo del 2017

5.¿Fecha de calificación de la demanda?

R: 5 de abril del año 2017

6-¿Fecha de Audiencia?

R: 2 de mayo del 2017

7.¿Resolución ?

R: Declarado con lugar la demanda

8-¿Notificación de sentencia escrita?

R: 17 de mayo del 2017

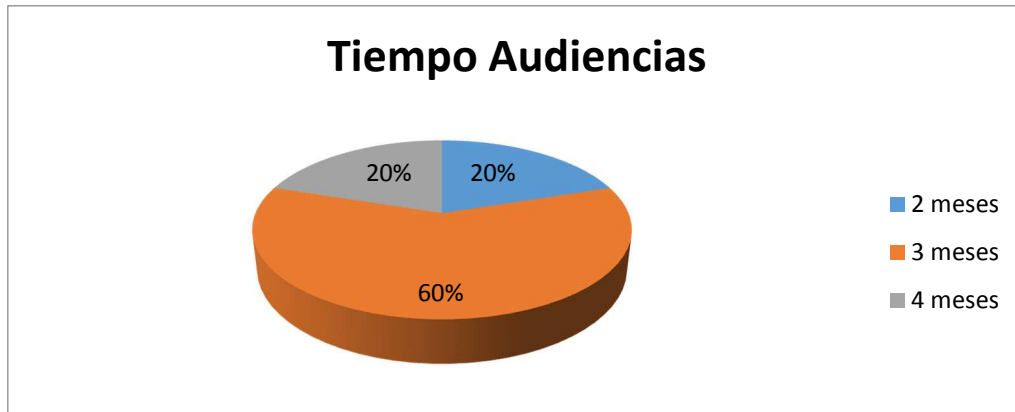
9.¿Audiencia de apelación Corte Provincial ?

R: miércoles 12 de julio

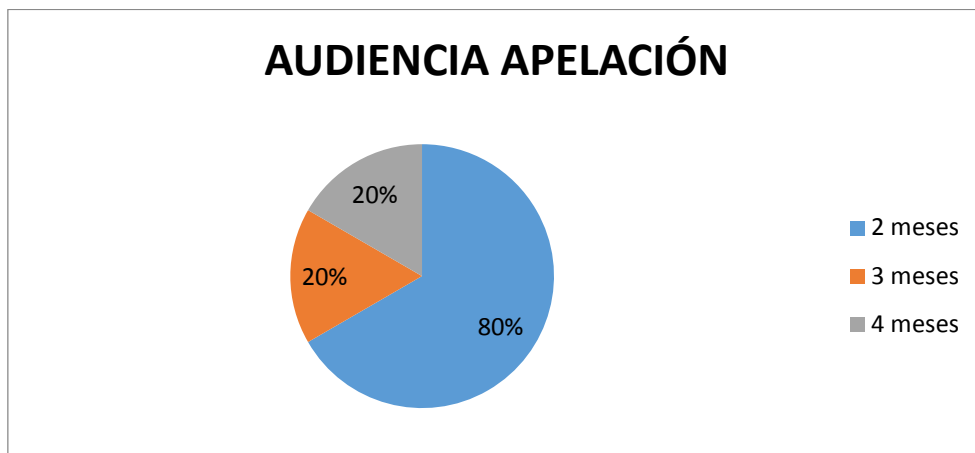
5.3 Análisis de resultados

Nota: Varias de las respuestas fueron desarrolladas en base al análisis de causas laborales, preguntas a profesionales del derecho y funcionarios que trabajan en la Unidad Judicial Laboral de Manta

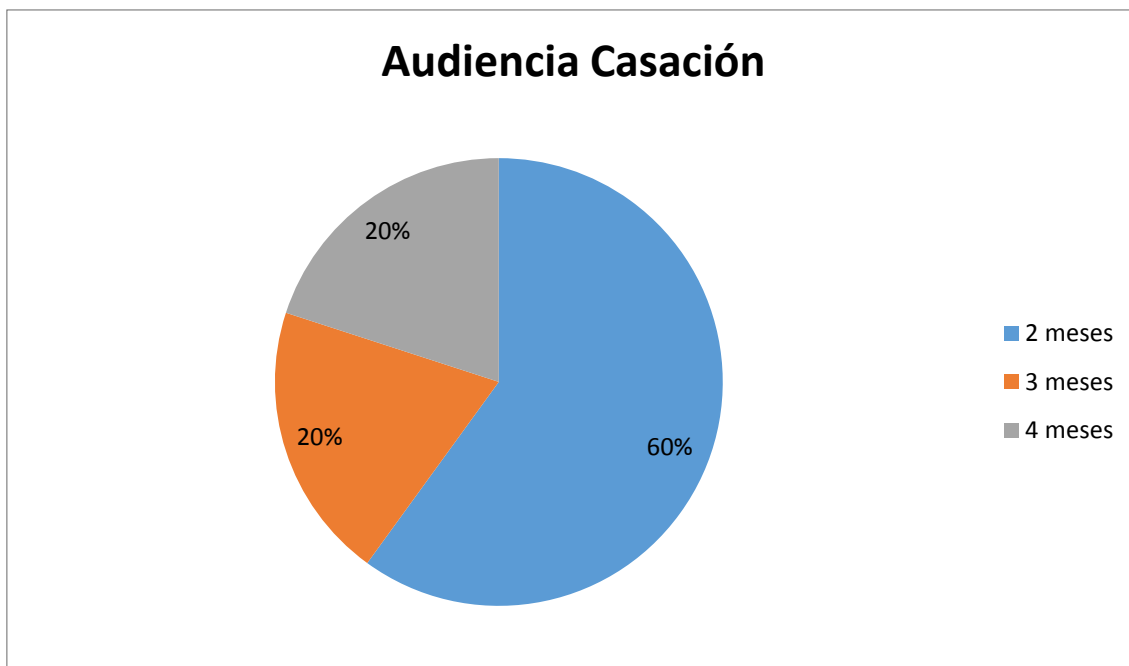
1.-¿ Qué tiempo aproximado transcurre entre la presentación de la demanda hasta la convocatoria a audiencia?



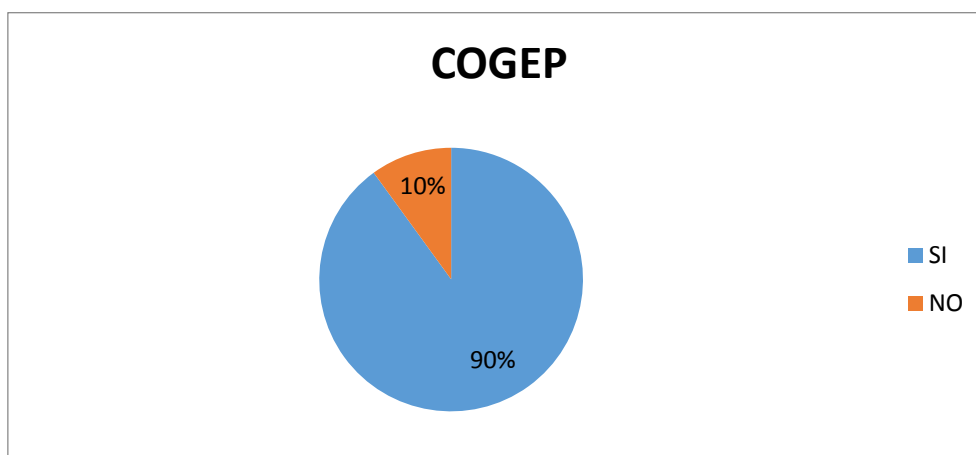
2. ¿ Qué tiempo aproximado transcurre para convocar audiencia en segunda instancia desde la sentencia de primer nivel?



3.¿Qué tiempo aproximado transcurre para convocar audiencia de Casación desde la sentencia de Corte Provincial?

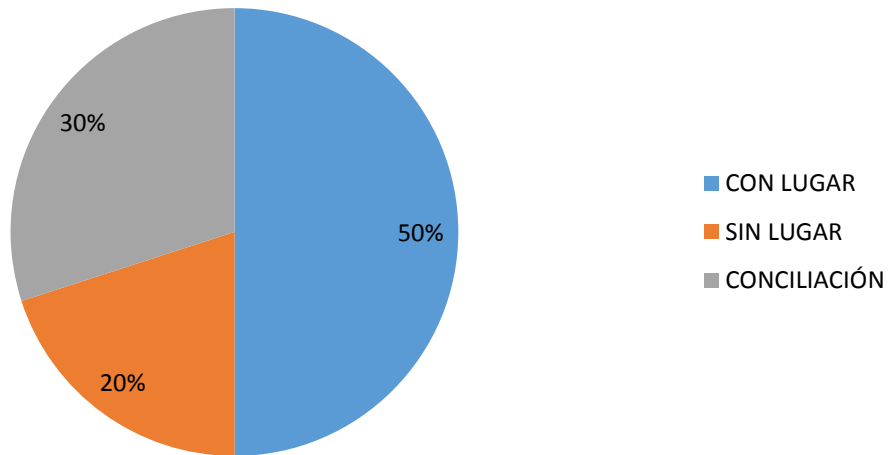


4. ¿Se cumple a cabalidad los términos para procedimientos en el COGEP?

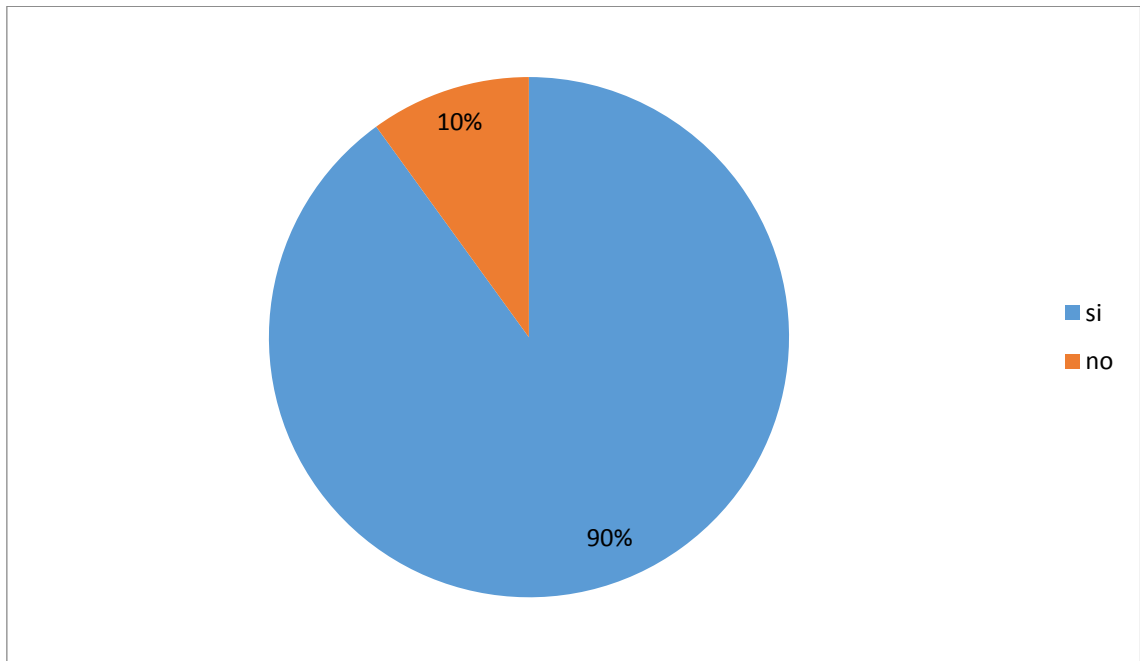


5. ¿Cuáles han sido los resultados de las sentencias con el COGEP?

SENTENCIAS



6.¿Es más efectivo el procedimiento Laboral con el COGEP?



5.4 Análisis de resultados de la encuesta

1.-

Dentro del análisis reflejamos que el 60% de las audiencias se convocan a partir de la presentación de la demanda en el 3 meses, el 20% en 2 meses y el 20 % del análisis en 4 meses.

2.-

Dentro del análisis, refleja que la audiencia de apelación desde la sentencia de primera instancia refleja el 80% que se desarrolla en 2 meses, el 20% en 3 meses y el 20% en 4 meses.

3.-

El 60% refleja que la audiencia de casación de desarrolla una vez dictada la sentencia de corte provincial en el tiempo de 2 meses, el 20% en 3 meses y el 20% en 4 meses.

4.-

Dentro de la pregunta de que si se cumple los términos establecidos por el COGEP, el análisis nos refleja que el 90 % si cumple y el 10 % que no cumple lo establecido.

5.-

Dentro del análisis del resultado de las sentencias de primera instancia, el estudio nos refleja que el 50% de las demandas son declaradas con lugar, el 20% de las demandas sin lugar y el 30% son acuerdos o conciliación.

6.-

Haciendo análisis sobre esta pregunta el 90% nos refleja que el procedimiento con laboral con el COGEP es más efectivo el 10% nos indican lo contrario.

CAPÍTULO VI

6. Resultados de la investigación.

6.1. Comprobación de Objetivos

a) Del objetivo General

Presentar a los estudiantes, profesionales del derecho y ciudadanía en general, el cambio positivo que ha logrado el Código Orgánico General del Procesos, donde se caracteriza principalmente por la celeridad, transparencia

y celeridad de los procesos, donde el análisis nos ha reflejado que una causa en materia laboral se está sustanciando en todas sus instancias en aproximadamente entre 7 y 8 meses

b) De los objetivos específicos

Que el trabajo presentado sirva de trabajo didáctico, que se sigan desarrollando más capacitaciones en la ciudad sobre el procedimiento laboral con el COGEP, para que de esta manera las demandas puedan ser bien planteadas y no estén propensas a que no sean calificadas o no se puedan ganar las causas por falta de conocimiento de puntos tan básicos, donde el perjudicado es el trabajador, producto de una mala práctica del profesional, pierde derechos adquiridos por años de trabajo.

6.2. Conclusiones:

- ✓ Dentro del trabajo realizado hemos podido determinar que el nuevo procedimiento laboral con el Código Orgánico General de Procesos ha hecho cambios positivos en cuanto a la celeridad y transparencia de los procesos laborales, esto es debido que los nuevos procedimientos que ha implementado este Código, predomina el principio de Oralidad, celeridad y concentración.
- ✓ Para que este procedimiento pueda ser efectivo, se necesita también el trabajo de los servidores del Consejo de la Judicatura, primordialmente de los señores Jueces, de esta manera se puedan cumplir los términos previstos en este Código. Dentro del estudio pudimos determinar que los Jueces tanto como de la Unidad Laboral de Trabajo y Corte Provincial, trabajan con un flujo gramal del Consejo de la Judicatura que les obliga a despachar los procesos en el término previsto y en el orden que corresponde, caso contrario serán multados conforme al Código Orgánico de la Función Judicial e incluso ser destituidos, por lo que ahora existe un control más riguroso para los funcionarios.

- ✓ Lo que si pude notar es que no existe un poco de predisposición por parte de los organismos públicos al momento que se solicita una diligencia pre procesal o prueba por parte de los Jueces de Contravenciones, estos organismos no presentan las contestaciones en el término que determina el Juez, por ejemplo si en una contestación de demanda tenemos el término de 15 días para contestar y no se presenta las pruebas, se quedarán sin las mismas al momento de la audiencia y prácticamente existirían grandes posibilidades de perder un Juicio, por lo que se debe dar un término uniforme a todas las instituciones cuando se requieran pruebas solicitadas por el Juzgador de Contravenciones, caso contrario que sean sancionadas.
- ✓ En la ciudad de Manta no existe Juez de contravenciones, por lo tanto quienes perciben están solicitudes son Jueces Penales, estos Jueces penales se encuentran saturados por la carga procesal que tienen, por lo que sería pertinente que el Consejo de la Judicatura poseione Jueces de contravenciones que solamente se encargue de esa función ,porque cada día se está saturando más la Unidad Penal de Manta, y el despacho de estas solicitudes de pruebas son cada vez más lentas y perjudican el desarrollo normal de las causas.
- ✓ Uno de los dolores más grande del los procesos laborales era su trámite en Cortes Provinciales, que por distintas razones las causas quedaban estancadas por más de un año, el estudio de esta trabajo nos permitió conocer que los procesos con el COGEP en Cortes Provinciales se está cumpliendo al tenor literal del COGEP, donde se está sustanciando de manera inmediata, algo muy favorable para el trabajador, porque la mayoría de empresas no quieren emplear caución, por ello no interponen recurso de casación o si lo interponen no fijan caución , provocando que el juicio regrese a juzgado de origen para su ejecución, donde el trabajador cobrará los rubros mandados a pagar en sentencia en poco tiempo.
- ✓ En Corte Nacionales de igual forma se está cumpliendo con el término que establece el Código Orgánico General de Procesos, donde una vez resuelto regresa a Jugado de Origen.

- ✓ Dentro de la investigación de todos estos pocos meses, he podido detectar que los procedimientos laborales con el COGEP, es muy favorable para las partes procesales, en especial para el trabajador que antes prefería no demandar a una empresa por los años que se tramitaban la misma, ahora todo cambio donde los hechos controvertidos se sustancian menos de un año, debemos tomar en cuenta que en estos pocos meses ha existido pocos ingresos de causas en comparación al procedimiento anterior ,así lo corrobora la Unidad Judicial estudiada donde semanalmente ingresan entre 6 a 10 demandas, esto se deben a varias razones, una de ellas que los abogados aún no se encuentran realmente preparados para este procedimiento o ya no se puede ir a demandar sin fundamento ni pruebas porque incluso el proponente de la demanda puede ser condenados en costas , esperemos cuando exista mas carga la Unidad Judicial esté preparada para que no se sature y así cumpla con los términos establecidos con el COGEP.

6.3. Recomendaciones:

- ✓ Deben existir más capacitaciones y auto aprendizaje por parte de los abogados, que por detalles pequeños de procedimiento has perdidos juicios laborales donde al trabajador o empleador le ha correspondido legalmente el derecho.
- ✓ Que se dicte una resolución por parte del Pleno del Consejo de la Judicatura a fin que se les obligue a entregar contestación de oficios por parte de Jueces de contravenciones en un tiempo prudencial, caso contrario sean sancionados.
- ✓ Que se tenga un criterio uniforme en cuanto el desarrollo de las audiencias, esto es debido he podido entrar a múltiples audiencias y Juzgadores en Manta no solamente en materia Laboral, sino en distintas materias, manejan criterios distintos al desarrollo de la audiencia, confundiendo a veces a los abogados patrocinadores en su defensa provocando errores que pueden ser perjudicial para la teoría del caso.

6.4. BIBLIOGRAFÍA

(Asamblea General de las Naciones Unidas, 1982)

(CEPAL, 2012)

(Constitución, 2008)

(Código Orgánico General de Procesos)

<http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/asamblea2013-2017/sala-prensa/coip-registro-oficial-180.pdf>

<http://www.funcionjudicial.gob.ec/>

<http://www.funcionjudicial.gob.ec/pdf/CODIGO%20ORGANICO%20GENERAL%20DE%20PROCESOS.pdf>

<http://derechojuridico.com/?reqp=1&reqr=nzcdYaEvLaE5pv5jLabhpaN=>

<http://www.justicia.gob.ec/en-cuenca-se-realizo-exitoso-seminario-la-oralidad-en-el-sistema-procesal-ecuatoriano/>

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/917/1/c911.pdf>

<http://www.oralidadmodernidad.com/>

http://www.usfq.edu.ec/publicaciones/lawreview/Documents/edicion001/01_jose_bermeo.pdf

<https://derechostrabajadores.wordpress.com/tag/ecuador/>

http://www.puce.edu.ec/sitios/documentos_DGA/13_9_0901_2009-01_12420_0300049707_S_1.pdf

<https://prezi.com/2wkkom4pk1wm/antecedentes-formacion-y-principios-del-derecho-laboral/>

<http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/39372.pdf>

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/23109/Capitulo1.pdf>

http://www.cumbrejudicial.org/c/document_library/get_file?uuid=8b98e368-a52a-444e-8766-73c28c2690f7&groupId=10124

<http://www.dab.com.ar/articles/105/ventajas-e-inconvenientes-de-la-oralidad-y-del-mod.aspx>

<http://www.superley.ec/superley/Legislacion/DERECHO%20LABORAL/C%F3digo%20de%20Trabajo.htm>

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

<https://solmariajose.wordpress.com/el-derecho-laboral-en-el-ecuador-actual/>