PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO

"LA PRESIÓN PSICOLÓGICA COMO CAUSAL DE DESPIDO INTEMPESTIVO"

MARÍA EMILIA ARAUJO URGILÉS

DIRECTOR: DR. JULIO MICHELENA

QUITO, FEBRERO 2017

Dr. Yaca: al expediente del estudiante. rsc
2017/01/24

Quito, 20 de enero del 2017.

Señor Doctor
Íñigo Salvador
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
Presente.-

Mediante oficio No. 006-SJG-2016 de fecha 02 de diciembre del 2016, he sido designada Profesora informante de la Disertación Intitulada "**LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EJERCIDA POR EL EMPLEADOR A LOS TRABAJADORES COMO CAUSAL DE DESPIDO INTEMPESTIVO**" elaborada por la señorita MARÍA EMILIA ARAUJO URGUILÉS, previo a la obtención del título de Abogada.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

La autora en la presente tesis, en el primer capítulo, nos hace un recuento de la legislación laboral ecuatoriana sobre la terminación de contrato individual de trabajo contenida en el art. 169 del Código del Trabajo.

En el siguiente capítulo realiza un análisis de las distintas clases de despido al trabajador, tanto en nuestra legislación, cuanto en la doctrina, revisando en su parte final las indemnizaciones a que da derecho tal acción.

En el capítulo tercero, que es donde trata la temática central de su trabajo, analiza el acoso laboral o mobbing como presión psicológica, introduciéndonos en las formas, características y tácticas para ejercer dicho acoso, sus distintas fases y las consecuencias del mismo, que pueden generar graves patologías en el trabajador afectado. Al finalizar este capítulo evidencia que, en nuestro país éste no ha sido un tema que se ha plasmado en la normatividad pese a que, de conformidad a la Constitución, el estado tiene la obligación de garantizar a los trabajadores el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; no existe en nuestra legislación el acoso laboral como una causal de terminación del contrato de trabajo con derecho a las consiguientes indemnizaciones. Concluye esta parte de su tesis poniendo en evidencia la normatividad que sobre el tema tiene las legislaciones colombiana y chilena.

Luego de determinar en el capitulo quinto los procedimientos y mecanismos de prueba en nuestra legislación y fundamentalmente los constantes en el Código Orgánico General de Procesos COGEP, mismo que sustituyó al Código de Procedimiento Civil y que modificó ciertos mecanismos de prueba como la confesión judicial reemplazándola por la "declaración de parte", se inclina por la posibilidad de que, mediante alguno de ellos, pueda probarse la presión psicológica que daría como resultado el despido indirecto; al efecto analiza alguna jurisprudencia que considera pertinente.

Termina su trabajo con unas breves conclusiones y recomendaciones que podrán dilucidarse y ampliarse en la discusión correspondiente.

Por lo expuesto me permito consignar la nota de **9**.

Atentamente,

Dra. Ximena Moreno de Solines

Recibido 25/01/2017

Recibido
20/1/17 9:45

Quito, 9 de febrero de 2017.

Referencia: Oficio No. 006-SIG-2016.

Señor Doctor
Íñigo Salvador Crespo
DECANO DE LA FACULTAD
DE JURISPRUDENCIA
Su Despacho.-

De mi consideración:

En cumplimiento de la designación efectuada mediante el oficio de la referencia, como profesor informante de la Disertación que lleva por título "LA PRESIÓN PSICOLÓGICA EJERCIDA POR EL EMPLEADOR A LOS TRABAJADORES COMO CAUSAL DE DESPIDO INTEMPESTIVO", elaborada por la estudiante señorita MARÍA EMILIA ARAUJO URGILÉS, manifiesto lo siguiente:

1. En el marco del Derecho del Trabajo, una de las instituciones jurídicas de mayor relevancia es la terminación de la relación laboral, en consideración a los diversos y variados efectos jurídicas que pueden derivarse de este acto, que extingue definitivamente las obligaciones principales previamente existentes entre las partes, esta son, la prestación del servicio a cargo del trabajador y el pago de la remuneración por cuenta, a cargo del empleador, junto con las demás obligaciones secundarias aplicables. Las causas legales de terminación de las relaciones de trabajo, se encuentran establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo (CT), razón por la cual, en los casos en que el empleador o el trabajador, no se sujeten a éstas, nos encontramos frente a una terminación ilegal, que se podría traducir en un despido o un abandono intempestivo del trabajo, según corresponda.

   En el articulo 173 de la Ley Ibídem, se establecen las causas de visto buen para que un trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, que previamente calificadas de manera favorable por una autoridad del trabajo, posibilita que pueda demandar el pago las indemnizaciones por despido intempestivo (ver: Art. 191 del CT). La primera causa de visto bueno, es aquella que se podría vincular - en algunas situaciones - al tema de la disertación analizada, cuando se refiere a las *"... injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias, de indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código"*. Esto es válido resaltar, teniendo en cuenta el alcance que se puede dar al término "injurias", a los efectos de argüir como causa de visto bueno la presión psicológica que el empleador realiza sobre el trabajador mediante injurias proferidas en su contra o de cualquiera de las personas referidas en la norma citada.

Recibido 10/02/2017

2. Las formas de presión psicológica que se pueden ejercer a través del acoso laboral o *mobbing* (expresión anglosajona, a la que se recurre como un sinónimo), a fin de que se asimilen a un despido intempestivo, son desarrolladas en el trabajo en cuestión, especialmente desde los ámbitos doctrinal y jurisprudencial, puesto que - como bien señala la estudiante -, no existe ninguna norma jurídica en nuestro ordenamiento jurídico que aluda al acoso laboral, no obstante que el artículo 326, número 5 de la Constitución, consta como un deber del Estado, el asegurar a las personas "*...el derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*". En otras legislaciones como la chilena - para citar un ejemplo -, se contempla expresamente esta conducta, a la que se define como cualquier acto que signifique una agresión u hostigamiento reiterado del empleador o de uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado el maltrato o humillación para los afectados, conducta a la que se califica como contraria a la dignidad de la persona.

3. En la Disertación examinada, la estudiante realiza un análisis general de la las formas de terminación de la relación de trabajo, con énfasis en el despido y en el trámite de las demandas laborales antes y después de la vigencia del COGEP; y, particularmente, se estudia la figura el acoso laboral, con sustento en la doctrina, legislación y la jurisprudencia, en unos pocos casos en que ha existido un pronunciamiento de nuestro más alto tribunal de justicia, determinado la existencia de un despido intempestivo a consecuencia de la presión psicológica ejercida por los empleadores sobre los trabajadores.

4. Las conclusiones y recomendaciones que se realizan al final de la Disertación en cuestión son muy breves, pero en todo caso vinculadas con su contenido.

5. Por último y en consecuencia a lo expresado anteriormente, califico a la Disertación examinada con la nota de NUEVE PUNTOS SOBRE DIEZ.

Reiterando a usted señor Decano, mis sentimientos de distinguida consideración y estima, suscribo a continuación.

Atentamente,

Dr. Esteban Argudo Carpio
PROFESOR INFORMANTE

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento en primer lugar a Dios por otorgarme la sabiduría y ser mi guía durante todo este tiempo, a mis padres que me apoyaron incondicionalmente durante todos mis estudios.

A mi director de tesis Dr. Julio Michelena

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis padres que con su amor y paciencia me han guiado durante mi vida estudiantil

ABSTRACT

The individual employment contract termination is the legal phenomenon by which the relation between the contractors is extinguished, it can be freely accorded for both parties, for reasons outside the parties wish or for the unilateral will with or without fair cause, causing as immediate effect the total cessation of the employee´s obligation of providing his services and the employer´s obligation of paying the salary that corresponds. In the same way it creates the obligation to pay the compensations and bonuses established in the law as a result for the contract termination.

Workplace harassment also known as mobbing or psychological pressure is a systematic voluntary behavior exercised from the employer that produces that the victim quit the work place, affecting emotionally the employee, this conduct is considered a psychosocial risk because it causes the employee serious psychological and physical issues.

Legal doctrine and legislation have considered mobbing as indirect firing, in view of the conducts of the employer expressed like negative and hostile acts to the employee, causing obstacles in the normal execution of the employment contract that sets him in a firing situation.

The employee who is set apart from his job, motivated for this hostile behaviors from the employer, has the possibility to request in a labor lawsuit his compensations for the unjustified layoff and supported on the different evidences that are recognized in our national legislation, he can prove the veracity of the facts referred, in that way he can form the final conviction of the justice official.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 1

CAPITULO 1

1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 2

1.1. Por voluntad de ambas partes 2

1.1.1 Mutuo acuerdo 2

1.1.2 Causas legalmente previstas en el contrato de trabajo 3

1.2. Por causas ajenas a la voluntad de las partes 6

1.2.1 Por muerte o incapacidad permanente del trabajador 7

1.2.2 Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo 7

1.2.3 Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio 10

1.3. Por voluntad unilateral 11

1.3.1 Con causa justa por parte del empleador 12

1.3.2 Con causa justa por parte del trabajador. 14

1.4. Sin justa causa 16

CAPÍTULO 2 18

2. EL DESPIDO INTEMPESTIVO 18

2. 1. Clases de despido intempestivo 22

2.1.1 Despido intempestivo directo 23

2.1.2 Despido intempestivo indirecto 24

2.2. El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana 26

2.2.1. Efectos del despido intempestivo 27

2.2.1.1 Indemnización por despido intempestivo 27

2.2.1.2 Otras indemnizaciones 29

2.2.1.3. Acumulación de indemnizaciones 31

CAPÍTULO III 32

3. ACOSO LABORAL O MOBBING COMO PRESIÓN PSICOLÓGICA 32

3.1. Definición 33

3.2. Formas de ejercer el acoso laboral o mobbing 35

3.3. Tácticas para ejercer el acoso laboral o mobbing 36

3.4. Características del acoso laboral o mobbing 38

3.5. Fases del mobbing 39
3.6. Tipos de acoso laboral o mobbing 40
3.6.1. Por la estructura de la organización 40
3.6.2. Por el origen 41
3.7. Consecuencias del acoso laboral o mobbing 42
3.7.1 Las enfermedades somáticas: 42
3.7.2 Problemas psíquicos: 42
3.7.3 Consumo de drogas, fármacos y alcohol 43
3.7.4 Consecuencias en la vida privada 43
3.8. El acoso laboral en el Ecuador 44
3.9. Legislación comparada 46
CAPÍTULO IV 49
4. PROCEDIMIENTO Y MEDIOS DE PRUEBA 49
4.1. Procedimiento laboral 49
4.2. Medios de prueba 55
4.2.1 Definición 55
4.2.2 Clasificación 56
4.2.2.1 Directos e indirectos 56
4.2.2.2 Reales y personales 56
4.2.2.3 Escritas y orales 57
4.2.2.4 Lícitos e ilícitos 57
4.2.3 Prueba testimonial 57
4.2.4 Confesión judicial 63
4.2.5 Prueba pericial 67
4.2.6 Prueba documental 72
4.2.7 Inspección judicial 83
4.2.8 Juramento deferido 85
4.2.9 Declaración de parte 86
4.3. Análisis de casos de despido intempestivo a causa del acoso laboral o mobbing 86
4.4. Análisis del medio de prueba más eficiente para probar el despido intempestivo en un proceso laboral 92
5. Conclusiones y Recomendaciones 98
5.1. Conclusiones 98

5.2. Recomendaciones 99

BIBLIOGRAFÍA 100
ANEXOS 102

INTRODUCCIÓN

La presente disertación se desarrollo en vista que en nuestra legislación se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, en ese sentido, las personas poseen el derecho de ejecutar sus labores en un ambiente adecuado que garantice de esta manera su salud, bienestar, seguridad, higiene y su integridad tanto física como psicológica.

El ambiente de trabajo se ve afectado cuando existe acoso laboral en virtud de que al ser una conducta sistemática, ejercida a largo del tiempo, afecta emocionalmente a los trabajadores víctimas de esta práctica, llegándose a convertir en un riesgo psicosocial debido a que puede producir graves problemas psicológicos, y físicos, desencadenando de esta forma en enfermedades tanto somáticas como psíquicas.

Existen diferentes legislaciones alrededor del mundo que han contemplado esta problemática con la finalidad de garantizar el derecho del trabajador de ejercer sus diferentes labores en un ambiente propicio, respetando de esta manera su derecho al trabajo digno y a la integridad física, psicológica y moral.

El principal objetivo de este trabajo es determinar si la presión psicológica también conocida como mobbing o acoso laboral es considerada como una forma de despido indirecto, en razón de que existen casos en que los trabajadores han sido víctimas de mobbing por parte del empleador, colocándoles en una situación insoportable y como medio paliativo deciden terminar la relación laboral.

En ese sentido se iniciará en el primer capítulo con un breve análisis de las diferentes formas de terminación de la relación laboral tanto en la doctrina como en nuestro ordenamiento jurídico, en el segundo capítulo se estudiará el despido intempestivo, sus clases y sus efectos aplicados en nuestra legislación, el tercer capítulo versará sobre el acoso laboral, estableciendo su definición, formas y tácticas para ejercerlo, adicionalmente se examinará la legislación comparada al respecto y además se analizará si en el Ecuador existen o no legislación que regule esta práctica. En el cuarto capítulo se desarrolla el procedimiento laboral y los medios de prueba aplicables, así mismo, se realizará un análisis de casos de despido intempestivo a causa de acoso laboral y se llegará a establecer cuáles son los medios de prueba idóneos para probar el mismo.

CAPÍTULO 1

1. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La terminación del contrato individual de trabajo es el fenómeno jurídico por medio del cual, y por hechos provenientes o no de la voluntad humana, se extingue la relación jurídica entre los contratantes, es decir, entre empleador y trabajador, causando como efecto inmediato la cesación de la obligación por parte del trabajador de prestar sus servicios y la obligación por parte del empleador de pagar la remuneración correspondiente, así mismo de cancelar las diversas indemnizaciones y/o bonificaciones según la forma en que termine el contrato (Monesterolo, 2013).

1.1.Por voluntad de ambas partes

El consentimiento para poner fin al contrato individual de trabajo puede derivar tanto del acuerdo expreso entre ambas partes dirigido a la extinción del contrato como por las causas de extinción determinadas previamente en el contrato de trabajo.

1.1.1. Mutuo acuerdo

Se conoce también como mutuo disenso (abandono del contrato). Es la forma en que se termina la relación laboral mediante la voluntad conjunta de las partes, "*es un acuerdo libertario cuyo fin es poner término a una relación ya iniciada con anterioridad"* (Valverde, 2012). Es decir, que las partes mediante este acuerdo bilateral revocan el contrato laboral celebrado anteriormente.

Así se reconoce la libertad de las partes para poder convenir, en cualquier momento, el término del contrato, es decir, "*el acuerdo de las mismas voluntades que han creado la relación jurídica puede producir la disolución de ésta"* (Cabanellas, 2012).

Aquel acuerdo constituye un nuevo contrato, que al igual que el inicial debe de carecer de vicios (error, fuerza o dolo) que alteren o destruyan la voluntad con el fin de que sea válido y surta todos los efectos legales, caso contrario será nulo. Según G. Bayón Chacón & E. Pérez Botija, para que el muto disenso sea válido debe reunir dos requisitos:

1. Que el consentimiento no esté afectado por vicio esencial, debido a que con el uso de la violencia, intimidación o en base de error no surtiría efectos jurídicos el mutuo disenso y por ello no terminaría la relación laboral por acuerdo de las partes.
2. Que no se realice con el fin de ocultar o evadir cualquier otro modo de extinción (1964).

Este mutuo acuerdo extintivo se extiende a la liquidación de las obligaciones pendientes, entre las obligaciones se encuentran los salarios adeudados al trabajador, así como los valores correspondientes a las horas suplementarias y/o extraordinarias, la compensación económica correspondiente a las vacaciones devengadas y no disfrutadas, y demás remuneraciones adicionales adeudas (Valverde, 2012).

1.1.2. ***Causas legalmente previstas en el contrato de trabajo***

El contrato individual de trabajo se puede extinguir por las causas que se determine en él, a menos de que éstas sean contrarias al ordenamiento jurídico o constituyan un abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. Así se puede establecer diferentes causas resolutorias siempre y cuando éstas no contravengan la ley (Alonso, 1981).

La consignación de una causa significa la existencia de una condición aceptada previamente por las partes intervinientes de la relación laboral, cuyo cumplimiento pone fin al contrato de trabajo (Bayon & Perez, 1964). De acuerdo a los textos de Cabanellas y de Alonso se puede concluir que para que esta condición sea válida se requiere de tres condiciones:

1) Que las causas se formulen de manera expresa en el contrato.

2) Que las causas consignadas sean válidas, es decir, que no sean contrarias a las leyes de nuestro ordenamiento jurídico, caso contrario estas serían nulas, ocasionando ilicitud de contenido.

3) Que la condición formulada expresamente en el contrato de trabajo, como causa de terminación del contrato se produzca.

En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato individual de trabajo puede terminar según el

artículo 169 del Código de Trabajo por las causas previstas legalmente en él, por lo tanto esta causa debe cumplir con las tres condiciones anteriormente expuestas.

Según Antonio Valverde (2012), en el contrato de trabajo previamente se puede establecer su tiempo de duración, por lo tanto, si expira el tiempo convenido en éste o en su lugar se concluye con la realización de la obra o servicio objeto del contrato, éste se termina, en consecuencia, la extinción del contrato se produce por la llegada del término resolutorio previsto por las partes. Este término resolutorio puede estar fijado en forma directa, estableciendo una fecha o determinación exacta de la duración de la obra o servicio objeto del contrato. En algunas legislaciones como requisito previo para terminar un contrato con un plazo fijo determinado en el mismo, se necesita el desahucio, caso contrario se entiende renovado tácitamente el contrato.

En el caso de nuestra legislación vigente, el contrato a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral. Esta disposición exceptúa: los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; los de aprendizaje y los demás que determine la ley. En consecuencia, si se puede establecer previamente en un contrato de trabajo como causa de terminación el cumplimiento del plazo de duración de éste, la conclusión de la obra o la ejecución del servicio objeto del contrato (Monesterolo, 2012).

En el caso de los contratos por tarea, éste termina cuando el trabajador ejecuta una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en el periodo de tiempo previamente establecido, el contrato a destajo termina cuando el trabajador ejecuta el trabajo que realiza por piezas, trozos, mediadas de superficie y por unidades de obra, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

A partir de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, existen los contratos por obra cierta dentro o fuera del giro del negocio. En estos dos tipos de contratos la relación laboral termina cuando el trabajador concluye la labor o actividad para la cual fue contratado. En el caso del contrato de obra cierta dentro del giro del negocio, el empleador debe cancelar la bonificación por desahucio, esto es, el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Es importante señalar que el empleador tiene la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan ejecutado obras o servicios anteriores, bajo este tipo de contrato hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos, en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo. Si el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones correspondientes.

Los contratos eventuales terminan cuando se cumple el plazo de duración establecido en el contrato con el objeto de satisfacer exigencias circunstanciales del empleador. Un contrato ocasional termina cuando se cumple el término resolutorio establecido en éste, término que no puede exceder de 30 días y cuyo objeto sea la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, y un contrato de temporada así mismo, termina cuando se cumple el término resolutorio establecido en el contrato. Es importante precisar que el contrato de temporada goza de estabilidad en razón de que los trabajadores tienen derecho a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que lo requiera, caso contrario se configura el despido intempestivo.

Antes de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, los contratos cuya modalidad es servicio doméstico no podían durar más de un año excepto que el Juez del Trabajo lo autorice por escrito, caso en el que no podía durar más de tres años, por lo tanto, este contrato terminaba cuando se cumplía el término resolutorio establecido en él. Ahora los contratos de servicio doméstico gozan de estabilidad, en consecuencia, una vez que haya finalizado el periodo de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido.

Los contratos de aprendizaje no podrán durar más de un año y los celebrados con adolecentes no más de dos años. Estos contratos terminan cuando se cumple el plazo resolutorio establecido en él.

Se debe tomar en cuenta que existen contratos donde no es suficiente el término resolutorio

para la extinción del contrato de trabajo, sino que conforme a legislación ecuatoriana se requiere de un preaviso.

Antes de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se reconocía como un tipo de contrato el de prueba, este terminaba siempre y cuando, una de las partes antes del término resolutorio (90 días) de por terminado el contrato, caso contrario se entendía que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Hoy los contratos de prueba ya no existen sino que en los contratos de tiempo indefinido, cuando se celebren por primera vez, se puede señalar un período de prueba de máximo 90 días (en el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar el período de prueba será hasta 15 días). Este contrato de tiempo indefinido podrá terminar si una de las partes antes de este período da por terminado el mismo.

Así mismo antes de la expedición de la mencionada ley, existía el contrato a plazo fijo, éste no podía exceder de dos años no renovables, su terminación debía notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertía en contrato por tiempo indefinido, figura conocida en nuestra legislación como desahucio.

1.2.Por causas ajenas a la voluntad de las partes

Conforme a los textos de Alonso (1981) y Cabanellas (1988) las causas ajenas a la voluntad de las partes son aquellas causas legalmente autorizadas, que consisten en hechos o acaecimientos de los que no puede disponer ninguno de los sujetos de la relación, ni ambos conjuntamente, son ajenas al querer o no querer tanto del empresario como del trabajador, aun cuando pueda darse en sus personas. Es decir, que estas causas se originan por hechos no imputables a los contratantes que afecta a una de las partes de la relación laboral, trayendo como consecuencia la terminación del contrato individual de trabajo.

Unas causas resultan imprevisibles y otras aunque previsibles o de segura predicción, son inevitables como es la muerte de una de las partes de la relación laboral. Por otro lado, en cuanto a la resolución de estas causas, unas se resuelven en hechos objetivos, externos a la persona misma del sujeto, y otras por su naturaleza subjetiva, el suceso determinante de la

extinción recae sobre el mismo sujeto.

El artículo 169 del Código del Trabajo reconoce como causas ajenas a la voluntad de las partes para la terminación del contrato individual de trabajo las siguientes: muerte o incapacidad del empleador; extinción de la persona jurídica contratante si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio; muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo y caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo.

1.2.1. ***Por muerte o incapacidad permanente del trabajador***

Debido a que el contrato de trabajo es de carácter puramente personal, el heredero del trabajador no está obligado a reemplazar al trabajador fallecido, esto en virtud de su libertad de trabajo, derecho reconocido en nuestra Constitución. Así mismo, el empresario no se encuentra obligado a admitir al heredero debido a la libertad de elección que posee (Fernández, 1973), por lo tanto, dado al carácter *intuitu personae* que la relación del trabajo encierra y el valor personal de la prestación a que el trabajador queda obligado, impide que un tercero una vez que se produzca la desaparición física del trabajador continúe la prestación laboral (Alonso, 1981). Esta forma de terminación del contrato no da derecho a algún resarcimiento, en razón de que no existe un hecho imputable a alguna de las partes contratantes que origine la disolución del contrato.

Ligado con esta causa encontramos la situación de incapacidad permanente del trabajador, es decir, si esta incapacidad permanente es total para su trabajo supone la extinción de la relación laboral por ineptitud sobrevenida respecto de la función para la que se le contrató (Fernández, 1973). Si la incapacidad no es permanente y es temporal, esta solo provoca la suspensión del contrato individual de trabajo y no su terminación. Así mismo, se debe tomar en cuenta como ya se mencionó esta incapacidad aparte de ser permanente debe ser total o absoluta, así impidiéndole cumplir con las actividades acordadas en el contrato individual del trabajo.

1.2.2. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo

El caso fortuito es aquel que es independiente no solo de la voluntad de la persona a quien afecta, sino de toda la voluntad humana, mientras que la fuerza mayor procede de un acontecimiento inevitable o de un acto legítimo de persona distinta a la obligada, eximiendo de esta manera su responsabilidad, por lo tanto se puede señalar que el caso fortuito tiene que ver con todo lo imprevisible y la fuerza mayor con todo lo inevitable.

Algunos tratadistas conceptualizan la fuerza mayor y caso fortuito como sinónimos y adoptan como término genérico la fuerza mayor, por esta razón, Guillermo Cabanellas considera fuerza mayor a todo acontecimiento que no ha podido preverse o que previsto no ha podido evitarse, englobando así a los términos en uno, es importante resaltar que para que se configure y perfeccione la fuerza mayor se requiere en primer lugar, que se de un hecho extraño y este debe ser inimputable por falta de dolo o culpa, en segundo lugar, que sea irresistible, es decir, inevitable a pesar de la diligencia que se emplee para suprimir sus efectos, en tercer lugar, que si no es irresistible sea imprevisto y en cuarto lugar, que sea actual (1988).

Según G. Bayón y E. Pérez (1964) este hecho debe referirse solo a acaecimientos ajenos a las partes del contrato y al contenido del mismo, es decir, una causa objetiva y extracontractual, que haga imposible la subsistencia de la relación laboral, siempre que la imposibilidad no sea transitoria, caso contrario no produce la extinción sino simplemente la suspensión del contrato.

Así mismo realiza una subdivisión como fuerza mayor propia e impropia, la primera es la que se genera por las catástrofes y el supuesto de recesión y la segunda por otras causas como son la expropiación, la prohibición del ejercicio de una determinada industria antes permitida, casos que cumplen con el requisito de involuntariedad e imprevisibilidad exigido para la fuerza mayor.

Para que un caso fortuito y fuerza mayor pueda ser causal de terminación de la relación laboral, deben ser de tal magnitud que efectivamente impida a los trabajadores realizar sus diferentes actividades, con carácter definitivo pues de no ser así, aunque se hayan producido hechos o acontecimientos catastróficos la prestación del trabajo puede continuar, estas actividades se interrumpen parcialmente y por lo tanto, la relación laboral no se extingue sino que solo se suspende (Pérez, 1960).

Conforme al texto de Alonso (1981) la naturaleza de esta causa extintiva está en que la resolución del contrato por incumplimiento de las prestaciones del mismo no nace de la voluntad de las partes, sino de un hecho objetivo extracontractual. La resolución se da por vía legal como una directa e inmediata consecuencia de la propia imposibilidad de la ejecución del contrato que la fuerza mayor lleva implícita en su aplicación.

En el caso de la legislación ecuatoriana se considera como casos fortuitos o de fuerza mayor el incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo y en general cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pueden evitar.

La doctrina considera que el Estado a través de sus acciones puede causar influencia en una empresa, provocando que ésta termine la relación laboral con sus trabajadores, circunstancias que no son en manera alguna imputables al empresario. Conforme lo expresado en la obra de Guillermo Cabanellas (1988) cuando por actos derivados de la actividad pública cesa las actividades de la empresa se está en una situación de hecho que cabe calificarlo como de fuerza mayor, debido a que ese acontecimiento es independiente a la voluntad de las partes contratantes.

En el Ecuador el 7 de mayo del año 2011 se llevo a cabo una Consulta Popular, donde el pueblo ecuatoriano de forma mayoritaria, decidió prohibir el establecimiento de negocios dedicados a los juegos de azar, tales como casinos y salas de juegos, por ello el Presidente de la República mediante el Decreto Ejecutivo No. 873 publicado en el Registro Oficial del 16 de septiembre de 2011 emitió el Reglamento del Régimen de Transición de los Juegos de Azar Practicados en Casinos y Salas de Juego. Mediante este Reglamento se ordenó el cierre de casinos, casas de apuesta y salas de juego. El cese de actividades de estos locales causó que las empresas terminen la relación laboral con sus trabajadores, siendo esta circunstancia independiente a la voluntad de las partes, por lo tanto, este acontecimiento no es imputable al empleador. La terminación de los contratos de trabajo no fueron considerados como fuerza mayor sino como despido intempestivo, generando las indemnizaciones correspondientes al caso y este Decreto estableció que los empleadores no tendrán derecho para pedir repetición al Estado, ni indemnización alguna.

En virtud de lo expuesto en mi opinión la terminación de los contratos de trabajo a causa

del cierre de casinos, casa de apuestas y salas de juego, no debían ser considerarlos como despido intempestivo sino como fuerza mayor en razón de que dicho cierre se originó por la expedición del Reglamento del Régimen de Transición de los Juegos de Azar Practicados en Casinos y Salas de Juego. Es decir, el Estado mediante sus acciones causó influencia en estos establecimientos, provocando que éstos terminen la relación laboral con sus trabajadores.

Este hecho cumple con las características de la fuerza mayor en el sentido que es un acontecimiento inevitable, ajeno a las partes del contrato e imposibilita la subsistencia de la relación laboral, en este caso, el cierre de los casinos, casa de apuestas y salas de juego se originó a causa de la expedición del Reglamento del Régimen de Transición de los Juegos de Azar Practicados en Casinos y Salas de Juego como resultado de la consulta popular efectuada el 7 de mayo de 2011, este acto como se evidencia emanó de un tercero ajeno a las partes de contrato, así mismo, es inevitable en vista de que al ser actos derivados de la actividad pública, los dueños de los establecimientos a pasar de sus esfuerzos no puede impedir que estos sean cerrados y al no estar en funcionamiento es imposible que la relación laboral existente entre estos y los trabajadores persista.

1.2.3. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, sino hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

Cuando se establece como posibilidad que la muerte del empleador sea causa de disolución de un contrato, se determina a su vez que es necesario que la empresa, industria o comercio no subsistan, por lo cual, se establece que si hubiere un representante legal o sucesor esta puede continuar normalmente.

Como se puede apreciar la aplicabilidad de esta causal no puede ser con carácter general, sino que ésta surte efecto únicamente en los casos en los que la muerte del empleador no permite la continuación del negocio que como dice Guillermo Cabanellas, cuando faltan los herederos para la prosecución del negocio o cuando el permiso legal ha sido concedido a título personal o en el caso de los aprendices.

Según Fernández (1993) para que la muerte o incapacidad del empresario sea causa de

extinción de la empresa, se requiere que no exista un representante legal que permita a la misma continuar en sus labores, de ahí cuando se trate de una persona natural la extinción se puede dar por la muerte o incapacidad del empresario y en el caso de una sociedad, se precisa que no exista un representante legal que continué con la industria y el trabajo.

En nuestra legislación según el artículo 183 del Código del Trabajo, cuando los empleadores decidan dar por terminado la relación laboral en caso de liquidación de un negocio, deberán pagar a los trabajadores cesantes la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo contempladas en la ley, por lo cual al tratarse de una compañía legalmente constituida en el caso de la muerte de un socio de acuerdo a la ley entra en proceso de liquidación y la compañía está obligada a indemnizar a sus trabajadores.

En los contratos por servicio doméstico, nuestra legislación contempla que si fallece el empleador se entenderá que subsiste el contrato con los herederos, quienes no podrán hacerlo cesar a menos que lo hubiere solicitado el difunto.

La doctrina internacional contempla la liquidación, clausura o cese de la industria originada en la crisis laboral o económica que puede ser causada por falta de materia prima, desequilibrios económicos etc., que por su magnitud pueden imposibilitar la continuación rentable de la industria, para lo cual debe solicitar a la autoridad laboral la declaración de la crisis, justificando los motivos y solicitando la extinción de los contratos de trabajo (Fernández, 1973). Esto no sería aplicable en nuestro país por la norma referida en el párrafo anterior, en razón de que el empleador está obligado a comunicar del particular a sus empleados 30 días antes del cierre y está obligado a pagar desahucio e indemnización.

1.3. Por voluntad unilateral

La disolución del contrato de trabajo puede producirse con causa justa tanto por el trabajador como por el empleador, causas que están establecidas en la ley en beneficio de una de las partes, cuando la otra ha cometido hechos que le son imputables y que hacen imposible la prosecución del vínculo contractual (Cabanellas, 1988).

Esta disolución puede ocurrir como consecuencia de la realización de determinados actos a

los que se atribuye fuerza suficiente, desde el punto de vista jurídico para que la relación pueda ser resuelta por el empresario (Alonso, 1981).

1.3.1. Con causa justa por parte del empleador

Es un acto de voluntad del empresario, que causa recisión del contrato, en unos sistemas es extintivo puro, (no necesita aprobación de un tercero) y en otros extintivo condicionado (necesita la aprobación de un tercero ya sea autoridad pública o un organismo sindical) que se basa en un acto de incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, conforme a la ley, estén o no estipuladas en el contrato.

A las causas se las puede clasificar como laborales o extra laborales.

Las causas justas del empleador para la disolución del contrato de trabajo suponen una conducta anormal del trabajador, de indisciplina y de incumplimiento del contrato, ya que incluso conductas que no son típicamente laborales como por ejemplo las riñas con los compañeros de trabajo, que pueden obedecer a motivos personales, políticos o sociales, siendo estos totalmente ajenos al trabajo, constituyen infracciones de unos determinados presupuestos que se exigen para lograr una adecuada convivencia en el lugar de trabajo (Bayon & Perez, 1964).

En el Código del Trabajo ecuatoriano se establece las causas para la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, relacionadas con acciones del trabajador previa la obtención del visto bueno, es decir, conforme a nuestra legislación las causas que se contemplan son extintivas condicionadas:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Los contratos celebrados entre empleadores y empleados privados pueden terminar por las causas antes enumeradas y previo visto bueno, cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador y cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos (Código del Trabajo, artículo 310).

En el caso de los contratos de aprendices el empleador puede despedir al aprendiz sin responsabilidad por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes y por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo (Código del Trabajo, artículo 163).

Los contratos celebrados entre las empresas de transporte con personal que tenga funciones de conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas, y funciones análogas terminan por las causas enumeradas anteriormente y por:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas, alucinógenos o de sustancias estupefacientes o sicotrópicas.

2. Faltar a su trabajo sin previo aviso o sin causa justificada por más de 24 horas.

3. El retraso sin causa justa cuando se repita por más de tres veces en el mes.

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados en lo que se refiere a evitar accidentes (Código del Trabajo, artículo 329).

1.3.2. Con causa justa por parte del trabajador.

El trabajador tiene reconocida la posibilidad de extinguir la relación que le liga con el empresario en cualquier momento por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique. Se considera como causa justa si se dan razones consideradas jurídicamente eficaces para hacer cesar su relación con el empresario (Alonso, 1981).

Según Eugenio Pérez las causas justas se clasifican en tres grupos: incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones contractuales, motivos extracontractuales y por la jubilación (Pérez, 1960).

La legislación ecuatoriana contempla como causa justa por parte del trabajador para dar por terminado una relación laboral, previo el visto bueno las siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

En el caso de los aprendices pueden terminar el contrato del trabajo justificadamente por incumplimiento por parte del empleador de las siguientes obligaciones:

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;

2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;

3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;

4. Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes.

Y si el empleador o sus familiares trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En estos dos casos el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un

mes de salario como indemnización (Código del Trabajo, artículo 164).

Visto bueno

Al visto bueno se lo puede definir como "*La resolución del Inspector del Trabajo que califica de legal(es) la(s) causal(es) invocada(s) por el peticionario (trabajador o empleador) para dar por terminada la relación laboral"* (Monesterolo, 2013).

Trámite de visto bueno

La solicitud debe estar dirigida al Inspector de Trabajo, a esta solicitud se debe acompañar los documentos habilitantes necesarios como son: la cédula de ciudadanía del peticionario, el nombramiento del representante legal, el RUC y el certificado de cumplimiento de obligaciones del IESS (en caso de que el empleador sea persona jurídica). Cuando el Inspector del Trabajo reciba esta solicitud debe notificar a la otra parte dentro de 24 horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación o declaración de rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución debidamente fundamentada, concediendo o negando el visto bueno, esta resolución debe ser dictada dentro del tercer día (Código del Trabajo, artículos 183 y 621).

Efectos del visto bueno:

Según la profesora Graciela Monesterolo (2013) los efectos que produce el visto bueno son los siguientes:

La resolución del Inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, debido a que esta resolución tendrá el valor de informe y se la apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas durante el juicio.

La relación laboral continúa y da derecho al trabajador a retornar a su puesto de trabajo si el visto bueno ya sea solicitado por el empleador o trabajador es negado.

Si el visto bueno solicitado por el trabajador para terminar la relación laboral es aceptado, el empleador deber pagar la indemnización que se encuentra contemplada en el artículo 188

por despido intempestivo, de acuerdo a la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, de más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido.

Además de la indemnización, se debe entregar la bonificación por desahucio, que de acuerdo al artículo 185 es del 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

Así mismo cuando el trabajador hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional a la jubilación patronal.

1.4. Sin justa causa

El contrato de trabajo se puede disolver por un acto de voluntad de una de las partes, por causas que no se encuentren contempladas en la ley. Un medio para terminar la relación laboral es el desahucio "*acto jurídico unilateral por medio del cual cualquiera de las partes vinculadas por un contrato individual de trabajo comunica a la otra la decisión de dar por terminado el vinculo"* (Monesterolo, 2013).

Este concepto era válido antes de la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, que modificó al Código del Trabajo, entre las reformas se encuentra el desahucio; convirtiéndose en una facultad inherente del trabajador: "*es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminada el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos"* (Código del Trabajo, artículo 184). Esta notificación debe hacerla con una anticipación de al menos quince días del cese definitivo de labores, plazo que puede ser reducido por voluntad del empleador.

Según esta reforma, cuando el trabajador manifiesta su voluntad de terminar la relación laboral, el empleador está obligado a cancelar la bonificación por desahucio, que establece el artículo 185, que es como ya se explicó anteriormente, el 25% por cada año completo de servicio prestado a la misma empresa o empleador. Bonificación que se otorga inclusive en el caso en el que la relación laboral termine por acuerdo de las partes.

Antes de la reforma, el artículo 184 establecía que la acción de desahucio podía ser acogida por una de las partes intervinientes en el contrato de trabajo, es decir, era una facultad tanto del empleador como del trabajador. Ahora es únicamente facultad del trabajador.

El empleador tiene 15 días de plazo luego del aviso de desahucio, para liquidar el valor de las bonificaciones y otros derechos que le corresponden al trabajador de acuerdo a la ley

Según el Acuerdo Ministerial No. 98 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 503 de 19 de mayo de 2015, el empleador deberá elaborar y registrar las actas de finiquito y la constancia de su pago, en los casos de desahucio o de terminación de mutuo acuerdo en el plazo de quince días contados desde que se termina la relación laboral. Estas actas deberán ser registradas en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE), so pena de sanción.

El desahucio requiere de una comunicación escrita por el trabajador, dirigida al empleador en la que informara su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales, si esta se realiza por medios electrónicos, se debe precautelar que el empleador conozca esta decisión de manera ágil y oportuna (Código del Trabajo, artículo 624).

En esta clasificación también se contempla al despido intempestivo, figura que será analizada en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2

2. EL DESPIDO INTEMPESTIVO

Para comprender a cabalidad el significado de despido intempestivo, se debe iniciar por definir el concepto de despido, que se lo puede entender como "*la extinción de la relación de trabajo por declaración unilateral del empresario"* (Montoya, 2003) siendo ésta una de las causas de extinción más relevante y más frecuente.

La naturaleza de esta institución no es posible establecerla de un modo general, aunque tiene aspectos que son comunes a las diferentes legislaciones por lo que se puede establecer como: La declaración de voluntad unilateral, constitutiva y receptivita del empresario, por la cual procede a la extinción de la relación jurídica de trabajo. Éste es un acto jurídico fundado en la autonomía negocial privada, que produce la extinción ad futurum del contrato de trabajo (Montoya, 2003) y que se caracteriza por ser:

1. Un acto unilateral del empleador, basado en su poder patronal para resolver contratos debido a que la extinción se produce por su sola voluntad sin la participación del trabajador, unilateralidad que se puede atenuar en los despidos colectivos cuando existe participación de las organizaciones representantes de los trabajadores. En el acto debe estar expresada claramente la voluntad de extinguir el contrato (Hueck y Nipperdey, 1963).
2. Un acto constitutivo, cuando no existe otra instancia ante la que el empleador proponga la extinción del contrato, sino que es él quien realiza el acto extintivo. Esta extinción en unos sistemas puede ser puro y en otros condicionado, porque requiere la aprobación de un elemento distinto del empleador, sea autoridad pública, sea algún organismo sindical (Bayon & Perez, 1964).
3. Un acto recepticio porque su eficacia depende del conocimiento del trabajador destinatario, por lo que precisa de una notificación, ya sea verbal o escrita, es decir, que el despido se concreta el día que se recibe la notificación respectiva.
4. Un acto que produce la extinción contractual, porque los efectos del contrato se extinguen ad futurum, es decir, por el acaecimiento de circunstancias posteriores a la celebración del pacto (Montoya, 2003).

G. Bayón y E. Pérez (1964) realizan una clasificación de los sistemas de despido para lo cual considera el grado de discrecionalidad, condicionamiento o restricción:

- Sistema de despido libre, absoluto y definitivo, característico de la época liberal para los contratos por tiempo indeterminado, a los que considera un contrato de arrendamiento de servicios sin plazo, por lo que es una obligación de acto sucesivo y duración no prevista en la que cada momento de pago significa una extinción de contrato, que solo se continua con tácita reconducción. Se caracteriza por la no exigencia de alegación de causa, la inexistencia de indemnización y la no anulabilidad.

- Sistema de despido libre y definitivo con preaviso y posible indemnización. En este tipo de sistema se establece la obligación de anunciar por anticipado el despido del trabajador, este plazo puede estar marcado tanto por la costumbre o convenio colectivo. Se pude prescindir de los servicios del trabajador desde el momento que se anuncia el despido pero esto implica el abono del salario del plazo establecido de preaviso. El incumplimiento de este plazo origina una indemnización. Adicionalmente, puede darse una indemnización por antigüedad aunque se haya dado el preaviso. No es anulable.

- Sistema de despido definitivo con preaviso y posible indemnización semicausal. Es similar al sistema anterior excepto en la libertad del despido. El empresario tiene libertad para hacer el despido y la indemnización procede además cuando el empresario abusa del despido aplicándolo a supuestos no justificados.

- Sistema de despido causal definitivo. en este sistema el despido del trabajador requiere de una causa justa establecida en ley, convenio colectivo, etc. Si no existe reclamo por parte del trabajador no se le debe indemnización alguna. Si se le declara injustificado o improcedente por falta de causa o abuso de derecho, el despido queda firme pero con el abono de una indemnización, no hay posibilidad de obligarle al empresario a la readmisión del despedido.

- Sistema de despido causal no definitivo, es el mismo sistema que el anterior pero en él se reconoce a cualquier organismo estatal o sindical la facultad de anular el despido por no fundarse en causa justa, obligando al empresario a readmitir al

despedido o que opte entre la readmisión o indemnización.

- Sistema de despido causal pactado, es aquel en el cual se permite que en los convenios colectivos se establezca la necesidad o por lo menos tratar de lograr la conformidad del sindicato para despedir al trabajador y en caso de que lo reconozca justo no hay indemnización.
- Sistema de despido previa autorización, en este sistema la facultad del empresario de rescindir el contrato cambia por una propuesta a un determinado organismo que es el que resuelve, previa justificación de motivos del despido (expediente).

Nuestra legislación contempla una yuxtaposición del sistema de despido causal definitivo y del sistema de despido causal no definitivo, en razón de que el empleador para despedir al trabajador requiere de una causa justa contemplada en la ley y para evitar su despido intempestivo condena al empleador al pago de una indemnización en el caso que despida sin causa al trabajador.

No obstante en el caso de dirigentes sindicales y de las mujeres embarazadas o asociadas a sus condiciones de gestación o maternidad, si el juez declara el despido ineficaz conforme a lo determinado en el artículo 193.5 del Código del Trabajo el empleador deberá reintegrarla a su puesto de trabajo.

Por otro lado existe un triple efecto del despido: a) jurídico: que implica el fin de la vigencia de un contrato, b) social: la pérdida del empleo del trabajador y c) económico: la perdida consecutiva del salario, medio normal de vida del trabajador y su familia, los cuales provocan un importante problema humano y de ahí su influencia sobre las normas que regulan el despido.

A través del tiempo, se determina que las limitaciones a la libertad de despido aparecen en el mundo moderno como una conquista social frente a la libertad de hacerlo en la época liberal.

La libertad de despido se halla ligada al rendimiento y productividad, por esta razón se pretende argumentar que toda limitación a la libertad de despido es opuesta al principio de rendimiento, suponiendo que un buen índice de productividad solo se logra bajo la amenaza de perder el empleo. Estas opiniones generalmente se rechazan porque defienden como

concepción de la normalidad en el trabajo el producto de la coacción (Bayon & Perez, 1964).

La estabilidad es "*el derecho del trabajador que ha pasado el periodo de prueba para permanecer en el empleo hasta jubilarse, perder su capacidad para el trabajo por invalidez, renunciar al empleo o incurrir en una de las faltas que según la ley, son causas de terminación del contrato individual de trabajo"* (Trujillo, 2008).

La estabilidad o continuidad de la relación del trabajo, es una institución que beneficia tanto a los trabajadores, empleadores y al Estado. Esta institución beneficia a los trabajadores porque permite que estos puedan conservar su empleo y así gracias a la remuneración que perciben puedan satisfacer sus necesidades y las de su familia, además esta institución le permite adquirir beneficios que se regulan en función de la antigüedad como por ejemplo los beneficios de la jubilación.

En cuanto a los empleadores, la estabilidad les beneficia debido a que le asegura un mayor rendimiento del trabajador en su trabajo, tanto por la experiencia como por la mejor vinculación afectiva con la empresa. El Estado se interesa por la estabilidad debido a que con la ayuda de esta institución puede alcanzar los objetivos económicos y sociales del pleno empleo (Trujillo, 2008).

En los sistemas se pueden encontrar dos tipos de estabilidad: la absoluta y la relativa.

La estabilidad absoluta es aquella en que se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa y el desconocimiento de ella de parte del empleador, trae consigo la acción de reinstalación del trabajador en el empleo del que se le ha removido injustamente,

La estabilidad relativa es aquella en que su finalidad es tratar de evitar el despido sin causa, mediante la condena al pago de indemnizaciones al empleador, es decir que el despido ilegal por parte del empleador si surte efectos deseados pero es condenado al pago de indemnizaciones a favor del trabajador despedido (Trujillo, 2008).

En nuestro sistema encontramos los dos tipos de estabilidad, la absoluta cuando el juez declara ineficaz el despido intempestivo de dirigentes sindicales y de personas trabajadoras embarazadas o asociadas a sus condiciones de gestación o maternidad, en este caso el empleador deberá reintegrar al trabajador despedido a su puesto de trabajo.

No obstante el artículo 193.5 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que el trabajador decida si desea o no reincorporarse al trabajo, en el caso de que decidiera no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

En cuanto a la estabilidad relativa nuestra legislación, para evitar el despido intempestivo de una persona trabajadora que no esté embarazada o no sea dirigente sindical condena al empleador al pago de una indemnización en el caso que despida sin causa al trabajador. Indemnización que será explicada más adelante.

2.1.Clases de despido intempestivo

Según la profesora Graciela Monesterolo (2013)

> *El despido intempestivo consiste en la terminación brusca del contrato de trabajo. No se trata simplemente de una terminación sin causa, ya que sobradas razones podría tener el empleador para dar por terminado el vínculo laboral en determinadas circunstancias o situaciones.*

Según Guillermo Cabanellas (1997) la principal característica de este tipo de despido es que da derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización "*que es resarcimiento económico del daño o perjuicio causado, en general reparación, compensación satisfacción"*

En nuestra legislación a la indemnización que percibe un trabajador que es despedido intempestivamente conforme al artículo 188 del Código del Trabajo, no se le podría considerar como un resarcimiento económico del daño o perjuicio que el despido llegaría a causar, debido a que el trabajador para recibir esta indemnización en ningún momento debe comprobar que el ser despido intempestivamente de su empleo le ha ocasionado algún daño o perjuicio.

Analizando la norma se puede inferir que el legislador implantó la indemnización contemplada en el artículo 188 del Código del Trabajo como una medida disuasoria para que el empleador, únicamente por su voluntad no termine la relación laboral de forma arbitraria, de esta forma protegiendo el derecho al trabajo consagrado en la Constitución y

así llegar a cumplir con los principios de estabilidad y continuidad del trabajo.

Esta figura jurídica no es causal de terminación del contrato individual del trabajo pero por ser una terminación ilegal, arbitraria, unilateral que afecta un derecho fundamental del trabajador a conservar su puesto de trabajo como medio de subsistencia personal y familiar, es tratado en la ley solo para regular sus efectos que son de carácter indemnizatorio. Si bien es cierto, estas indemnizaciones ayudan económicamente al trabajador mientras encuentra otro trabajo u otra fuente de ingreso, su propósito fundamental éstas es disuadir al empleador de tomar esta medida (Monesterolo, 2013).

Es importante considerar que

> *Si bien el trabajo es un derecho fundamental de los trabajadores protegido en la Constitución y Convenios Internacionales, y como tal intangible e irrenunciable no es menos cierto que los empleadores gozan de la facultad de dirección y de administración, que en ocasiones les puede conducir, por las más variadas razones no imputables a aquellos o aun por necesidad, reducir el personal de la empresa, por los que ante la falta de causales legales para dar por terminado el contrato de trabajo, no les queda sino el camino del despido, aun cuando ello conlleve la condena al pago de indemnizaciones* (Monesterolo, 2013).

El despido puede ser directo o indirecto.

2.1.1. Despido intempestivo directo

"*Es la extinción decidida unilateralmente por el empleador y puede consistir en un despido sin causa o con justa causa"* (Grijalva, 2010).

El despido directo sin causa corresponde al despido intempestivo que tiene como característica principal que ha sido decidido por el empleador unilateralmente " *sin invocar ninguna causa para despedir (ad nutum, arbitrario o inmotivado) o cuando expresa la causa en forma insuficiente, o habiéndola invocado posteriormente no la prueba"* (Grijalva, 2010), por lo cual se puede afirmar, que mediante este tipo de despido el empleador manifiesta abiertamente su voluntad de extinguir el contrato de trabajo.

El despido intempestivo se configura, cuando el empleador unilateralmente termina el contrato de trabajo sin causa legal en que fundamentarse o cuando existiendo causa legal no

sigue el procedimiento establecido en la ley para poder terminar la relación laboral (Trujillo, 1986).

Al realizar esta forma de despido, el empleador asume obligaciones indemnizadoras según el caso particular, además de los conceptos de pago obligatorio como son de los días trabajados, y proporcionales del décimo tercero, décimo cuarto sueldos y vacaciones.

El despido directo con justa causa como ya se lo afirmó anteriormente es un acto jurídico unilateral, mediante el cual el empleador extingue el contrato de trabajo fundamentado en el incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del trabajador.

Para este tipo de contrato el empleador debe expresar su voluntad por escrito argumentado la causa motivadora de su decisión rescisoria, quien al demostrarla no pagará ninguna indemnización (Grijalva, 2010).

En nuestra legislación existen causas especificas por las que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, previo a la obtención del visto bueno, trámite que se explicó en al capítulo anterior.

2.1.2. Despido intempestivo indirecto

Es un término utilizado en la doctrina para "*designar la figura jurídica que comprende la dimisión del contrato de trabajo por el trabajador, impuesta por un hecho imputable al empresario o derivada del mismo"* (Cabanellas, 1988).

El despido indirecto se refiere a la decisión del trabajador de separarse de su empleo por motivos imputables al empleador, manifestados a través de conductas indebidas que sin llegar a despedir al trabajador fuerza su salida, generalmente en las diversas legislaciones existen diferentes causales para que se configure el despido indirecto, que suele consistir en la modificación unilateral o en el cumplimiento con las condiciones establecidas en los contratos de trabajo, en detrimento del trabajador (De Buen Unna, 2016).

Este acto también se lo conoce como renuncia forzada, dimisión impuesta o dimisión provocada, entre otras, los cuales para Cabanellas no son aceptables porque en realidad el trabajador no dimite ni renuncia a su empleo, sino que se ve obligado a dejarlo por algún hecho imputable al empresario y que no permite que el contrato de trabajo continúe.

El despido indirecto se configura cuando el trabajador se ve obligado o forzado a terminar la relación laboral a consecuencia de las conductas del empleador que imposibilitan que el contrato de trabajo se ejecute normalmente, las conductas que se hace referencia se pueden presentarse como incumplimiento de pago de la remuneración, ejercer agresiones por parte del empleador, tanto de carácter físico o moral al trabajador, cambio de ocupación del trabajador, etc. (Raibó, 2016).

Se debe resaltar que así como el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo por algún hecho imputable al trabajador, la que constituye causa de despido, el trabajador también podría dar por terminado el vínculo contractual, cuando por hecho imputable al empleador se produzca una situación en la que sea imposible la continuidad del convenio laboral.

A este acto se le conoce en la terminología jurídica con la expresión de retiro forzado o impuesto, lo cual aparentemente implica que el trabajador es el que da por terminado el contrato, aunque en realidad corresponde a la terminación del contrato de trabajo por voluntad del empleador, manifestada por medio de conductas que imposibiliten la ejecución normal del contrato de trabajo.

Se puede creer que el incumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo puede dar origen al despido indirecto, por lo cual, se deberá tener en cuenta no solo las obligaciones esenciales del empleador, como pagar el salario y darle una ocupación efectiva, sino las menos trascendentes, pero que repercuten sobre la normal continuidad de la relación laboral y que pueden estar contenidas en la ley, en el contrato de trabajo y en contratos colectivos.

El incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador "*deben ser valoradas prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulten del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales de cada uno"* (Cabanellas 1988).

El despido indirecto es una manifestación de la voluntad del trabajador para rescindir el contrato, en el cual surge una violación explícita del contrato en casos como el que las condiciones del ambiente de trabajo derivado de acciones, como el desprecio continuo de la obra ejecutada o dar órdenes con aspereza por parte del empleador, impiden la continuación

de la relación de trabajo (Cabanellas 1988).

De lo expuesto se puede deducir que para que se configure el despido indirecto es necesario de tres elementos:

1) Voluntad del trabajador de terminar el contrato de trabajo.

2) Las causas que motivan al trabajador a terminar la relación laboral sean imputables a la conducta del empleador.

3) Las conductas del empleador deben imposibilitar la ejecución normal del contrato de trabajo.

2.2.El despido intempestivo en la legislación ecuatoriana

Nuestra legislación contempla la figura de despido intempestivo. El Código de Trabajo regula las diferentes situaciones que configuran el despido intempestivo y sus respectivas indemnizaciones que veremos de forma detallada más adelante.

En el Código de Trabajo actualmente encontramos algunas situaciones que configuran despido intempestivo.

1. Los contratos de temporada debido a la costumbre o contratación colectiva, se han celebrado entre las partes empleadora y trabajadora, con el fin de que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, estos contrato al gozar de estabilidad lo trabajadores tienen derecho a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que lo requiera. El despido intempestivo se configura si el empleador no llama a los trabajadores en la nueva temporada y en su lugar contrata nuevos trabajadores (Código del Trabajo, artículo 17).
2. El cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador es otra causal de despido intempestivo contenida en el Código del Trabajo, aun cuando el cambio no implique mengua de la remuneración o categoría. Para realizar el reclamo el reclamante tiene sesenta días luego de la orden del empleador (Código del Trabajo, artículo 192).
3. El empleador cuando sin previo aviso terminare la relación laboral (Código del Trabajo, artículo 188).
4. Si el despido es declarado ineficaz, si se relaciona con mujeres embarazadas,

miembros de un sindicato o cuando se basa en la discriminación (Código del Trabajo, artículo 195.1 y 195.2).

2.2.1. Efectos del despido intempestivo

2.2.1.1. Indemnización por despido intempestivo

De acuerdo con el artículo 188 del Código del Trabajo el empleador será condenado a indemnizar al trabajador, de conformidad con el tiempo de servicio de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración.
- Más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por a cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año será considerada como año completo.

La remuneración que estuvo percibiendo un trabajador al momento del despido, será la base para el cálculo de estas indemnizaciones, sin perjuicio de pagar las bonificaciones contempladas en el Código.

La bonificación a que se refiere el artículo 185 del Código del Trabajo, se otorga cuando una relación laboral se termina por desahucio o por acuerdo entre las partes, el desahucio se configura cuando el trabajador avisa por escrito al empleador su voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo, con al menos quince días de anticipación, en estos casos el empleador bonificará al trabajador con el veinte y cinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestado a la misma empresa o empleador. Bonificaciones que serán liquidadas en un plazo máximo de quince días posteriores al aviso del desahucio.

El artículo 188 del Código del Trabajo, claramente determina que si un trabajador es despedido intempestivamente, también el empleador deberá cancelar la bonificación detallada en el párrafo anterior.

En cambio cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado

unilateralmente un contrato de trabajo sin causa justa, la autoridad del trabajo dispondrá su comparecencia y de ratificar este acto, tiene 48 horas para depositar el valor total de indemnizaciones que le corresponda recibir al trabajador, si no se ratifica en el despido, deberá reintegrar inmediatamente al trabajador a sus labores.

Según el artículo 191 del Código del Trabajo los trabajadores tienen derecho al pago de indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio, si se separaran de su empleo a consecuencias de las siguientes circunstancias previo visto bueno:

- Por graves injurias inferidas por el empleador, sus familiares, o representantes al trabajador, cónyuge o conviviente. Cuando la injuria sea discriminatoria según la ley de Justicia Laboral, se sumará a la indemnización por despido intempestivo la indemnización adicional contemplada en el artículo 195.3 del Código del Trabajo es decir equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo.
- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad.
- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta a la convenida, salvo en los casos de urgencia (Código del Trabajo, artículo 173).

Nuestra legislación como se puede observar si contempla algunas causales de lo que en la doctrina se le conoce como despido indirecto. Las circunstancias contempladas en el artículo 191 y 192 del Código del Trabajo son conductas imputables al empleador, que sitúa al trabajador en condición de despido, causas que imposibilitan que el contrato de trabajo se ejecute normalmente. Según lo expuesto anteriormente se necesita de tres elementos para que sea considerado despido indirecto:

1) Voluntad del trabajador de terminar el contrato de trabajo: la voluntad del trabajador de terminar la relación laboral se manifiesta cuando presenta ante el Inspector del Trabajo la solicitud de visto bueno conforme al procedimiento establecido en el artículo 621 del Código de Trabajo, en el caso contemplado en el artículo 192 del prenombrado Código, la voluntad del trabajador se evidencia cuando realiza el reclamo ante el Ministerio del Trabajo dentro de los sesenta días contados desde la orden del empleador.

2) Las causas que motivan al trabajador a terminar la relación laboral sean imputables a la conducta del empleador: las causas contempladas en el artículo 191 y 192 del Código del

Trabajo son acciones y conductas que son imputables directamente al empleador (ejercer graves injurias al trabajador y su familia, cambio de ocupación si su consentimiento, disminución o falta de pago de la remuneración y ejecución de una labor distinta a la convenida).

3) Las conductas del empleador deben imposibilitar la ejecución normal del contrato de trabajo: las causas contempladas en los artículos mencionados anteriormente provocan que el contrato de trabajo no se ejecute normalmente tal como se previó y pactó al inicio de la relación laboral.

2.2.1.2. Otras indemnizaciones

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar establece que considerará como ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a sus condiciones de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Estas reglas también serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones (Código del Trabajo, artículo 195.1).

Cuando una de las personas enunciadas en el párrafo anterior es despedida deberá deducir su acción ante el Juez del Trabajo dentro del plazo de treinta días contados desde que se produjo el hecho. La demanda deberá contener las pruebas que el trabajador se crea asistido así mismo mediante esta se deberá solicitar las pruebas que deban practicarse.

Una vez que la demanda sea admitida a trámite, mediante providencia se deberá mandar a citar dentro del plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora, en esta misma providencia se podrán dictar las medidas cautelares que permitan que el trabajador afectado se reintegre inmediatamente al trabajo, mientras dure el trámite.

La audiencia se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación, esta audiencia iniciará con la conciliación y de existir acuerdo se autorizará por sentencia, caso contrario se practicará las pruebas solicitadas y el juez en la misma audiencia dictará sentencia (Código del Trabajo, artículo 193.2).

Una vez declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido y se pagarán las remuneraciones pendientes de pago con un 10% de recargo. En el caso que

la persona despedida a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido decide no continuar con la relación laboral recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de remuneración que venía percibiendo además de la indemnización general que corresponde a despido intempestivo. Si el empleador no reintegra al trabajador podrá ser sancionada de acuerdo al artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal por delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En el caso de despido por discriminación sea por condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional antes descrita sin que sea aplicable el derecho al reintegro (Código del Trabajo, artículo 195.3).

Se considera como despido ilegal el desahucio y despido de trabajadores cuando se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa o en cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se nombre la primera directiva y en este caso se indemnizará al trabajador despido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (artículos 452 y 455 del Código del Trabajo).

En el caso de que se presente el proyecto de contrato colectivo, el empleador no podrá despedir a ninguno de los trabajadores estables o permanentes, mientras dure todo el trámite, si algún trabajador fuera despedido deberá ser indemnizado con el valor equivalente al sueldo o salario de doce meses (Código del Trabajo, artículo 233).

El artículo 192 equipara con despido intempestivo, el cambio de ocupación dispuesto por el empleador sin contar con el consentimiento del trabajador, el cual es expreso cuando existe un acuerdo entre el empleador y el trabajador.

El artículo 193 del Código del Trabajo equipara a despido intempestivo la terminación del contrato individual de trabajo, cuando la empresa se liquida, cualquiera que fuese la causa de la liquidación.

El artículo 179 del Código del Trabajo prescribe, que si el empleador se rehusare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad no profesional, está obligado a indemnizarlo por despido intempestivo y al pago de las costas procesales y honorarios por indemnización por despido, en este caso señala la ley que es de seis meses de remuneración.

El plazo que tiene el trabajador para reintegrarse al trabajo una vez que recupera la salud es de treinta días, tiempo en el que caduca el derecho del trabajador para exigir al empleador el reingreso al trabajo, perdiendo la posibilidad de obtener la indemnización por despido intempestivo (Código del Trabajo, articulo 176).

2.2.1.3. Acumulación de indemnizaciones

El Código del Trabajo preveía varios casos en los que las indemnizaciones por el despido intempestivo, debían sumarse a otras por violaciones a prohibiciones expresas, y en las últimas reformas subsisten los casos de acumulación inclusive se han agregado otras.

Tanto el empleador como el trabajador, tienen establecidas en la ley las obligaciones que deben cumplir y los derechos que deben hacer respetar, ya que al hacerlo están asegurando una adecuada relación laboral y consiguientemente están garantizando la estabilidad del trabajador, pero existen casos en los que el empleador realiza actos como medio de presión para que el trabajador renuncie y con ello evitarse el pago de las indemnizaciones que corresponden.

Dentro de la ley algunos de estos actos ya han sido considerados como lo hemos analizado pero existen otros que no y son causas de la terminación unilateral por parte del trabajador pero que en realidad son originadas por actos del empleador y que generan el despido indirecto.

CAPÍTULO III

3. ACOSO LABORAL O MOBBING COMO PRESIÓN PSICOLÓGICA

La comunidad científica tiene diferentes términos para referirse al mismo proceso de abuso psicológico. En Europa, el psicólogo Heinz Leymann acuñó por primera vez el término MOBBING; en otros países y diferentes autores han utilizado otros términos para referirse al mobbing como son por ejemplo: terror psicológico, acoso moral, presión psicológica en el trabajo, violencia psicológica laboral, hostigamiento psicológico, bullying laboral, abuso emocional en el trabajo, acoso laboral, acoso psicológico, etc. (Escartín, 2012).

Retrocediendo en el tiempo se encuentran diferentes acciones efectuadas a nivel mundial sobre la dignidad en el trabajo, una de ellas es la Carta Social Europea del 3 de mayo del 1996 se establece el deber de:

> *Promover la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de manera reiterada contra todo trabajador en el lugar de trabajo, y a adoptar medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra dichas conductas*

En 1998 y 1999 la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) realizó estudios estadísticos que establecen que en algunos países ya se habla de mobbing y en Suecia lo tienen definido legalmente desde los años 90 y en el año 1993 se reparten videos, transparencias y libros relacionados y que son utilizados por las empresas. En el año 2001, el Parlamento Europeo hace un llamado a los empresarios, a la Comisión y a los Estados Miembros para la redacción de Libro Verde sobre el mobbing.

A partir del año 2011 se inician acciones judiciales en España, inclusive hubo opiniones para tratar de penalizar al mobbing como delito contra los derechos fundamentales cuando se trate de situaciones muy graves con conductas vejatorias.

A partir del año 2003 aparecen las primeras sentencias judiciales sobre el mobbing. Los sindicatos inician una labor preventiva para protegerse del mobbing, interviniendo de un modo directo e indirecto en procesos judiciales, brindando orientación jurídica a sus afiliados (Ausfelder, 2002).

3.1.Definición

El termino mobbing fue utilizado por primera vez por el profesor Heinz Leyman en la década de los 80, el mismo que fue anteriormente utilizado por Konrad Lorenz en sus estudios sobre el comportamiento de animales y cómo reaccionaban contra los nuevos elementos de su especie y contra los más débiles del grupo, quien define al mobbing como "*el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro más fuerte que ellos"* (Rojo, 2005).

Leyman define al mobbing como

La situación en la que una persona ejerce una violencia, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Rojo, 2005).

El profesor Ignacio Piñuel considera que el mobbing tiene como finalidad opacar, amedrentar, intimidar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para poder finalmente eliminarla de la organización o también para qué el hostigador satisfaga su necesidad de agredir, controlar y destruir; declara que el término a emplear en castellano es el de acoso psicológico en el trabajo (Rocañín, 2004).

Ramón Gimeno Lahoz citado por Rosario Peña, afirma que el acoso laboral es

Toda conducta abusiva de violencia psicológica que, se realice directa o indirectamente, individual o colectivamente, de forma sistemática sobre una persona o grupo de personas en el ámbito laboral (en el lugar o con ocasión del trabajo), manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, trato, palabras o actitudes, indeseables, de entidad conjunta suficiente para llegar a lesionar la dignidad o integridad (psíquica, física o moral), igualdad, honor o intimidad del trabajador y poner en peligro o degradar sus condiciones de trabajo, creando objetivamente un entorno intimidatorio (Peña, 2013).

Iñaki Piñuel define al acoso laboral como

El deliberado y continuado maltrato moral y verbal, que recibe un trabajador hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño por parte de uno o varios compañeros del trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe) que buscan con ello desestabilizarlo o minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral y poder eliminarlo así mas fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización (Piñuel, 2003).

Josep Puig Agustui, define al mobbing como:

El comportamiento voluntario ejercido por una o varias personas en el ámbito laboral y que mediante la denigración del trabajador tiene por finalidad conseguir la autoeliminación de éste por abandono voluntario del puesto de trabajo o baja médica, y/o satisfacer la necesidad patológica de agredir y/o provocar cambios de comportamiento en la víctima (sumisión, concesiones, adhesión e ideas concretas, etc.) y que puede conllevar grandes consecuencias de la víctima (Peña, 2013).

Jordi Escartín (2012) define al moobing como "l*a comunicación hostil y sin ética, en el ámbito laboral, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a un proceso de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella".*

El acoso laboral según Luis Diazgranados (2014) es el *"comportamiento abusivo como gestos, palabras, actitudes, que atentan por su repetición o sistematicidad, contra la dignidad e integridad psíquica o física de una persona y pone en peligro su empleo y degrada el clima de trabajo".*

Para Purcall el acoso psicológico es un riesgo psicosocial alimentado por las nuevas estrategias de organización del trabajo que propician unas relaciones intersubjetivas cada vez menos solidarias y más deshumanizadas (2005).

Por último, para Martos es una *"forma de violencia que se ejerce sobre una persona, con una estrategia, una metodología y un objetivo, para conseguir el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima"* (Babugia, 2015).

Por lo expuesto, existe una variedad de definiciones en las cuales se han ido introduciendo diferentes enfoques que van desde la actitud de un grupo hacia un compañero, de los jefes a un subordinado y de la misma organización de la empresa pero que tienen en común que es una conducta sistemática, voluntaria encaminada a que la víctima abandone el lugar de

trabajo, aunque para ello se tenga que afectar emocionalmente al trabajador, actitud que finalmente ha sido considerado como un riesgo psicosocial.

3.2.Formas de ejercer el acoso laboral o mobbing

Ausfelder (2002) agrupa las diferentes formas de ejercer el acoso psicológico en 4 grupos:

1) **Ataques sobre las posibilidades de comunicarse:** el superior reduce las posibilidades de expresarse, se interrumpe sistemáticamente a la persona acosada, los compañeros evitan hablar con ella, se le habla o se le insulta a gritos, se critica constantemente su trabajo y su vida privada, se le amenaza de palabra o por escrito, se le evita el contacto mediante miradas de desprecio, gestos negativos, señas y sin decir nada directamente.

2) **Ataques en las relaciones sociales:** no se vuelve hablar con la víctima, no se permite que los compañeros le respondan, se le traslada a un lugar alejado, no se le hace caso.

3) **Repercusiones en la estima social:** se habla mal de la víctima a sus espaldas, se difunden rumores, se pone en ridículo a una persona, imitan la forma de hablar, la voz, el andar de la víctima con el fin de burlarse de ella, se burlan de su vida privada, se le obliga a realizar trabajos que hieren la conciencia de la víctima, se juzga su trabajo de manera errónea y ofensiva y se cuestiona las decisiones de la víctima.

4) **Ataques sobre la calidad de la situación profesional y de vida**: no se asigna ningún trabajo a la víctima, se le retira cualquier ocupación en el trabajo, se le asignan trabajos absurdos o muy inferiores a sus propias posibilidades, se le asigna tareas nuevas constantemente y tareas que superan su capacidad para desprestigiarle.

Para el psicólogo Jordi Escartín (2012) el mobbing se puede ejercer de forma directa e indirecta:

De forma directa se realiza a través de conductas negativas que enfatizan los siguientes aspectos;

- Emocionales: abuso emocional a través de acciones y expresiones ofensivas dirigidas especialmente a atacar, herir y menospreciar al trabajador en sus sentimientos y emociones.
- Cognitivas: descrédito profesional mediante acciones y expresiones que minimicen o denigren la reputación y la categoría profesional del trabajador, devaluando sus conocimientos, su experiencia, su esfuerzo, su desempeño, etc.
- Conductuales: degradación del rol laboral con acciones que disminuyan la importancia del rol desempeñado por el trabajador, quitándole injustificadamente responsabilidades o asignándole tareas inútiles, imposibles o claramente inferiores a su categoría.

De forma indirecta se realiza mediante conductas negativas que enfatizan el aspecto del contexto laboral de la víctima:

- Aislamiento: acciones que limiten al trabajador la interacción con sus compañeros o que buscan separarlos físicamente de ellos procurando su marginación y exclusión.
- Control y manipulación de la información: seleccionar y manejar interesadamente la información que se transmite al trabajador, mentirle, así como cortar o deformar la información que la víctima transmite.
- Condición y abuso de las condiciones laborales: intervenir o actuar con negligencia sobre las condiciones o medios laborales para perturbar al trabajador en el desarrollo de sus actividades o para poner en riesgo su salud.

3.3.Tácticas para ejercer el acoso laboral o mobbing

Existen una serie de inconfundibles tácticas que son empleadas por los acosadores y sus ayudantes entre las cuales las más importantes son (Rivas, 2005):

1. Se realiza una política de desprestigio entre los compañeros.

2. Se la provoca constante y deliberadamente.

3. El superior llega un momento en que la ignora, alegando como justificación ante los demás que no tiene solución.

4. Se le suprimen en un determinado momento gratificaciones de carácter voluntario por considerar que no las merece.

5. Se intenta prolongar por todos los medios su jornada laboral para que no pueda acceder a estudios, seminarios, etc. que puedan mejorar su formación.

6. Se ridiculiza a sus espaldas su apariencia física, sus ademanes o su modo de vestir.

7. Se la excluye deliberadamente de promociones y ascensos.

8. Es acusada injustamente de errores y fallos.

9. Se la denigra y calumnia ante los jefes superiores.

10. Su forma de vida y sus convicciones políticas o religiosas son objeto de hilaridad general.

11. La evaluación de su trabajo se produce de forma negativa y falsa.

12. Se le asignan funciones y tareas sin interés para provocar la pérdida de la autoestima.

13. Constantemente se la traslada de sección o departamento sin ninguna explicación.

14. Es humillada en público ante colegas y subordinados.

15. Se registra en su ausencia su puesto de trabajo: mesa cajones, etc.

16. Se le asigna uno o varios espías de plena confianza del acosador.

17. Se formulan amenazas, sanciones, traslados o expediente disciplinarios.

18. Claramente se le indica que no reúne condiciones para el puesto de trabajo que desempeña.

19. Engañan y confunden a la gente que la rodea inventando falsedades y calumnias.
20. Sus útiles de trabajo, archivos, ordenador, etc., son manipulados durante su ausencia.

21. Se la denigra con comentarios soeces y de mal gusto.

22. Se intenta por todos los medios que pierda cualquier amigo o compañero de confianza dentro de la empresa.

23. Si es alguien con subordinados a su cargo, a estos se les transmiten órdenes sin contar con la víctima.

24. Se le atribuyen falsos idilios o conquistas amorosas con compañeros/as de trabajo.

3.4. Características del acoso laboral o mobbing

El acoso laboral o mobbing se caracteriza por:

- Tener dos partes, la acosadora y acosada.
- Ser un conflicto asimétrico debido a que existe siempre un desequilibrio de poder entre las partes, donde la parte acosadora tiene el poder ya sea jerárquico, factico, social, económico o político dejando así al acosado en una situación de indefensión (Peña Pérez, 2013).
- Ser un proceso sistemático a lo largo del tiempo con una duración estable, que constituye un cambio de estado entre un antes y un después; según Leyman la presencia de una conducta negativa al menos una vez por semana por lo menos durante seis meses, permite hablar de un caso de mobbing, este criterio ha ido cambiando, haciéndose más exigente llegando a hablar de dos actos por semana, o de cuatro al mes pero también se considera mobbing a un solo comportamiento negativo pero que conlleve una consecuencia permanente, por ejemplo, el aislamiento físico (Escartín, 2012).
- Ser el resultado de un proceso continuo, es decir que las víctimas no pasan a ser tales de la noche a la mañana, sino que paulatinamente son sometidas a una situación de inferioridad, derivada desprecios, rumores o aislamiento que poco a poco a repercuten negativamente en su desempeño y en sus relaciones con los demás tanto dentro como fuera del ámbito laboral (Escartín, 2012).
- Ser un conflicto no resuelto, que va cada vez volviéndose más agudo y perjudicial para todos los implicados, se tiene que tomar en cuenta que no es un conflicto

puntual, pero si éste no es resuelto o abordado eficazmente puede convertirse al largo del tiempo en un caso de mobbing a través de una escalada negativa de interacciones entre las partes, generando una gran cantidad de emociones y sentimientos negativos especialmente por parte de la víctima (Escartín, 2012).

- Ser un fenómeno complejo que conlleva la participación de diversos actores acarreando implicaciones tanto en la víctima, la empresa, la familia y la sociedad en general (Diazgranados, 2014).
- Destruir la autoestima del trabajador, debido a que comienza a pensar que todo lo hace mal, que es verdaderamente un desastre, que tienen razón todo los que le acusan que su trabajo está mal, finalmente termina creyéndose inadecuado, incapaz, torpe para realizar un trabajo que anteriormente realizaba bien y así finalmente comienza a tener un pésimo concepto de sí mismo como trabajador (Piñuel, 2003).
- Ser un proceso intencional y no aleatorio, debido a que el acosador de forma deliberada e intencional selecciona a la víctima que va a ser el objetivo de todas las agresiones psicológicas (Piñuel, 2003).
- Tener como objetivo el desestabilizar emocionalmente a un trabajador mediante diversas conductas sistemáticas, con la finalidad de eliminar a la víctima de su puesto de trabajo, sin tener que pagar la indemnización que le corresponde por despido improcedente o intempestivo (Piñuel, 2003).

El rasgo característico del acoso piscológico laboral es que los ataques se efectúan de forma creciente hasta el punto de llegar a extremos imposibles de soportar para el acosado, así generalmente suele culminar con la salida de la persona de la organización o empresa, con daños psicológicos o físicos (Piñuel, 2003).

3.5.Fases del mobbing

El mobbing tiene varias fases (Rojo, 2005):

- La primera donde aparece el conflicto, en la cual el afectado no sabe el momento en que inició, las relaciones comienzan a cambiar y se caracteriza por:

1. Ataques indirectos en el cual se oponen injustificadamente, aparecen inconvenientes al trabajo realizado.
2. Ataques directos caracterizados por comentarios y murmuraciones sobre el comportamiento personal o profesional (Rojo, 2005).

- En la fase dos se instauran el mobbing, se inician las conductas violentas o de hostigamiento, la víctima comienza a sentir las agresiones y hay ocasiones en las que llega a sentirse culpable. La confianza en sí mismo se altera debido a que se encuentra presionado por las agresiones sufridas, dependiendo su carácter se vuelve arisco, antipático y desconfiado, empezando a retraerse en sí mismo y a mantenerse aislado. (Ausfelder, 2002). Se debe tomar en cuenta que no es necesario estar en esta fase sino se puede pasar directamente de la primera a la tercera, esto depende si un jefe justo después de la primera agresión reclama al acosador.
- En la tercera fase el asunto se hace público, la persona puede ser trasladada a otro departamento o amenazarla con despido (Rojo, 2005). Según Ausferder (2002), la víctima en esta fase ya se encontrará dañada psíquicamente, comportándose mal, no rindiendo en su trabajo lo esperado, por ello, será considerada como difícil o un estorbo, por lo cual lo mejor es deshacerse.
- En la cuarta fase el acosado se da por vencido se retira voluntariamente de la empresa arrastrando secuelas psíquicas con tratamiento médico y enfermedades psicosomáticas que pueden llegar al suicidio (Ausfelder, 2002).

3.6. Tipos de acoso laboral o mobbing

3.6.1. ***Por la estructura de la organización*** (elmobbing.com 2015):

1) **Vertical:**

a) Descendente: El acosador es alguien que detenta el poder y el acosado es uno de sus subordinados. En este tipo de mobbing el acosado es más vulnerable que en los otros dos. Esta variante del acoso puede deberse a múltiples causas: la personalidad despótica del jefe, la práctica de actividades poco transparentes con las que la víctima

no está de acuerdo, un intento de forzar la dimisión del empleado para no tener que asumir los costes de un despido intempestivo o para colocar en su puesto a algún amigo, la destrucción de alguien más competente que podría poner en peligro su puesto o incluso los temas personales por desavenencias en las ideas políticas, religiosas, morales, etc.

b) Ascendente: En él uno o varios subordinados acosan a un jefe o superior. Puede suceder cuando a una empresa, con un grupo ya formado, llega un superior ajeno. Los trabajadores empiezan a cuestionar sus métodos y su estilo de mando. Las razones de este tipo de mobbing pueden ir desde la ambición de alguno de los acosadores por ese puesto hasta el miedo a la propia continuidad si el jefe actual no está de acuerdo con su manera tradicional de hacer las cosas. Este tipo de mobbing también puede suceder si el nuevo jefe es alguien ascendido y cuyo nuevo status no es aceptado por los que eran sus antiguos compañeros.

2) **Horizontal**:

La víctima es un trabajador acosado por uno o varios compañeros de su mismo nivel jerárquico. Normalmente, el acosador, aunque sea del mismo nivel, suele disponer de un poder real superior al del acosado, ya sea por sus contactos y relaciones o por sus influencias. Este tipo de mobbing puede deberse a problemas puramente personales, a una percepción del acosado como alguien distinto o amenazador para el resto, a la resistencia del acosado a aceptar las pautas y códigos del grupo.

Según Ausfelder (2002) el nivel en el que es acosado la víctima es de mucha importancia debido a que allí se decidirán las acciones que se utilizaran para humillar a la persona, por ejemplo "*si se desea cambiar el ámbito de trabajo de un empleado, se deben tener las competencias necesarias para ello por lo que este tipo de acoso solo puede ejercer de arriba hacia abajo".*

3.6.2. ***Por el origen*** (Diazgranados, 2014):

a) Personal: El mobbing generalmente se inicia por uno o un grupo de acosadores y la persona acosada es diferente, porque es más brillante o conocida en su ámbito profesional, por envidia del acosador.

b) Empresarial: El acosador sigue órdenes de la superioridad o de la empresa porque la persona acosada es molesta para la organización empresarial, generando el mobbing institucional, el acosador pretende que el acosado se de por vencido y abandone su puesto de trabajo sin tener que despedirle debido a que no resiste.

3.7. Consecuencias del acoso laboral o mobbing

3.7.1. Las enfermedades somáticas:

Aparecen cuando se producen condiciones de sobrecarga psíquica a causa de la presión psicológica que sufre la víctima de acoso entre ellos tenemos los siguientes:

a) Migrañas o dolores de cabeza.
b) Estados de agotamiento.
c) Problemas circulatorios.
d) Sudoración excesiva.
e) Alteraciones del sueño.
f) Molestias del corazón.
g) Dolores del estómago y de la vesícula.
h) Diversas molestias del sistema nervioso.
i) Zumbidos en los oídos.
j) Dolores de espalda y de las cervicales (Ausfelder, 2002).

3.7.2. Problemas psíquicos:

Son relacionados con el conocido trastorno de estrés postraumático que produce en la víctima, angustia al verse expuesta a situaciones que le recuerden el suceso traumático o simplemente por el hecho de anticipar que deberán volver a enfrentarse al causante de sus miedos, por ejemplo: volver a la empresa y ver a sus acosadores de nuevo.

Algunos de los problemas relacionados a este trastorno son los siguientes: agitación,

desasosiego, depresiones, pérdida de estímulos, llantos convulsivos, estados de ánimo agresivos y de irritación, estados de paranoia, manía persecutoria, falta de confianza en sí mismo, inseguridad, hipersensibilidad (sentimentalismo), pesadillas, problemas de concentración, perturbaciones de la memoria, sentimiento de desesperación, dificultades para demostrar cariño, fatiga crónica, ataques de pánico, sentimientos de preocupación, culpa, tristeza, miedo o soledad y tendencias suicidas.

Debemos tomar en consideración que no todas las personas reaccionan del mismo modo frente al acoso laboral que sufren, pero es muy frecuente que sufran crisis de pánico causada por la inseguridad que siente la víctima, también es común la depresión a causa del retraimiento y el alejamiento de los compañeros, producido por la falta de confianza de la persona acosada. El cambio de humor repentino es otro de los síntomas más comunes que sufre el acosado (Escartín, 2012).

3.7.3. Consumo de drogas, fármacos y alcohol

Es una consecuencia que puede sufrir la víctima de acoso a causa del vacío que se extiende alrededor de la persona acosada, la falta de esperanza y la creciente incapacidad de disfrutar su vida. Las víctimas empiezan a combatir las depresiones y los problemas de sueño con tranquilizantes y somníferos, muchos de estos medicamentos causan dependencia. En cuanto el alcohol y las drogas sirven con frecuencia como reconfortantes y les ayudan momentáneamente a terminar con las situaciones de estrés en que se encuentran.

3.7.4. Consecuencias en la vida privada

Según Ausfelder (2002) y Piñuel (2003) el acoso laboral también trae consecuencias en la vida privada de la víctima y en sus relaciones interpersonales, repercutiendo en su familia, amigos y conocidos debido a que la persona presenta diversas alteraciones emocionales y de la personalidad teniendo los siguientes efectos:

- Agresividad con la familia: desencadenada por la frustración que genera el hostigamiento laboral, traduciéndose a veces en violencia doméstica con los hijos y cónyuge.

- Aumento de la conflictividad en el ambiente familiar y social, causando tensiones incidentes y discusiones continuas.
- Aumento de las enfermedades de los hijos y problemas escolares por falta de rendimiento,
- Retraimiento de la víctima con sus familiares y amigos.
- Abandono de los amigos y rechazo por parte de las personas de su entorno cansados de los síntomas de estrés postraumático.
- Disolución de matrimonios y amistadas como consecuencia de los problemas generados por el mal ambiente familiar y social.

Finalmente la persona acosada luego de esta serie de experiencias negativas termina abandonando su puesto de trabajo como una forma de mitigar todas las sensaciones negativas que experimentó por el acoso psicológico sufrido.

Los trabajadores que son testigos del acoso psicológico que sufre un compañero tambien padecen las consecuencias del mobbing debido a que estas situaciones afectan al clima y al entorno laboral, causando problemas como errores, accidentes y problemas de concentración.

3.8.El acoso laboral en el Ecuador

En nuestra legislación se reconoce al trabajo como un derecho y un deber social, que se sustenta de acuerdo al artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador entre otros en el siguiente principio: "5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar."*

En ese sentido la Constitución determina que el Estado deberá garantizar a las personas trabajadoras el respecto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado, en concordancia a ello el numeral tercero del artículo 66 reconoce el derecho de integridad personal, el que incluye tanto la integridad física, psíquica, moral y sexual y garantiza una

vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

El empleador a través de conductas de violencia psicológica, manifestada por medio de maltrato verbal o moral hacia al trabajador, genera un ambiente donde no exista condiciones positivas para laborar pudiendo causar graves daños psicológicos y físicos como son enfermedades tanto psíquicas y somáticas en los trabajadores.

De esta manera al empleador crea mediante sus conductas un ambiente hostil que impide la ejecución normal del contrato de trabajo, atentando contra la dignidad de los trabajadores y contraviniendo el derecho a la integridad y el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

No obstante nuestra legislación no contempla ninguna normativa relacionada al acoso laboral a pesar de que el Estado es quien tiene la obligación de garantizar a los trabajadores el respeto a la dignidad una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Se debe tomar en cuenta que el trabajador según el Código de Trabajo tiene la potestad de terminar la relación laboral previo a la obtención del visto bueno, por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes.

En el ámbito penal, el Código Orgánico Integral Penal, ya no contempla como delito a la injuria, única mente tipifica como tal a la Calumnia definiéndole en su artículo 182 como la falsa imputación de un delito, es decir solamente acoge como delito a lo que se conocía como injuria calumniosa, en cambio, el Código Penal, hoy ya derogado dividía en su artículo 489 a la injuria en calumniosa y no calumniosa:

"Calumniosa, cuando consiste en la falsa imputación de un delito; y, No calumniosa, cuando consiste en toda otra expresión proferida en descrédito, deshonra o menosprecio de otra persona, o en cualquier acción ejecutada con el mismo objeto".

La Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia , hoy Corte Nacional en el fallo No. 51-97, publicado en el Registro Oficial No. 132 de 18 de agosto de 1997 establece:

"*Tanto la doctrina como la jurisprudencia de la Corte Suprema han considerado de manera uniforme que la expresión injurias graves utilizada por el artículo 172 (173) del Código del Trabajo, no ha de entenderse necesariamente referida al delito de injurias tipificado por el Código Penal, porque debe ser evaluada en el marco de la relación de trabajo y a partir de los especiales vínculos que como consecuencia de ésta se generan entre las partes; de manera que bien podrían ciertas conductas entrañar injuria suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, aunque no se configure delito alguno, porque no se trata de aplicar una pena, sino de examinar si una de las partes ha ofendido de tal modo a la otra que se ha quebrantado el clima de colaboración mínima entre ellas, al punto de resultar imposible la continuación de la relación laboral sin menoscabo de la dignidad personal del ofendido"*

En virtud de lo expuesto se puede inferir que en materia laboral el término injuria puede tener un alcance mayor del que tiene el Derecho Penal, el problema radica en que dicho alcance será quedará a discrecionalidad del juez y en el caso de solicitud de visto bueno en el Inspector de Trabajo, en razón de que el Código de Trabajo no define a que actuaciones se considera injurias graves y cuáles no.

3.9.Legislación comparada

Legislación colombiana

En Colombia en el año 2006 se expidió la Ley 1010 que tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones del trabajo, en esta ley se define como acoso toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado por parte del empleador, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación terror, angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo e inducir a la renuncia del mismo.

Así mismo se establece algunas modalidades de acoso:

1. Maltrato laboral que se refiere a actos de violencia, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes o comportamientos que lesionen la integridad moral o los derechos de

buen nombre, menoscabando la autoestima y dignidad del trabajador.

2. Persecución laboral, actos reiterativos que tengan como propósito inducir a la renuncia de un empleado o trabajador que incluye la descalificación, carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario.
3. Discriminación laboral que se refiere a trato diferenciado por razones de raza, genero, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencias políticas
4. Entorpecimiento laboral, son acciones que pretenden obstaculizar el cumplimiento de labores como ocultación de insumos, inutilización de los insumos documentos o instrumentos, destrucción de información
5. Inequidad laboral que consiste en asignar funciones que menosprecien al trabajador
6. Desprotección laboral que son acciones que ponen en riesgo la integridad y seguridad del trabajador.

De igual manera en los artículos 3 y 4 de esta ley se establece taxativamente causas atenuantes y agravantes del acoso laboral, en cuanto al ámbito de la ley es el ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral, tanto para trabajadores tanto del sector privado como del sector publico

La ley establece la obligatoriedad de que las empresas e instituciones incluyan en sus reglamentos de trabajo mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral y establezcan procedimientos para superarlos

Por otro lado según esta ley el acoso laboral será sancionado como falta disciplinaria gravísima en caso de servidores públicos, terminación del contrato de trabajo sin justa causa cuando se ha dado lugar a la renuncia o abandono de trabajo, multa de 2 y 10 salarios mínimos legales mensuales para el que lo realice y para el que lo tolere, pago del 50% de tratamiento de enfermedades profesionales ocasionadas por acoso laboral

En este sentido el procedimiento sancionatorio pude competir al ministerio Público o a los jueces del trabajo. En el último caso se citara a una audiencia que tendrá lugar dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la solicitud, con notificación tanto para el acusado y al empleador que lo haya tolerado dentro de los cinco primeros días de recibida la solicitud. La s pruebas se practicaran antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión

se dará al terminar la audiencia a la cual solo podrán asistir las partes, testigos o peritos. El recurso de apelación que se decidirá en los siguientes 30 días a la interposición.

Finalmente las acciones derivadas del acoso laboral caducaran en 6 meses contados desde la fecha en que se hayan producido las conductas de acoso laboral.

Legislación chilena

El Código de Trabajo Chileno establece en el artículo 160 en el empleador puede dar por terminada la relación laboral en el caso de que el trabajador ejerce conductas de acoso laboral, para ello el empleador deberá seguir el procedimiento establecido en el artículo 162 del mismo cuerpo normativo.

En el caso de que el empleador incurriere en las causales de los numerales 1, 5 o 7 del artículo 160, esto es:

"1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

b) Conductas de acoso sexual;

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y

f) Conductas de acoso laboral.

5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos." (El Subrayado me pertenece)

7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."

El trabajador podrá terminar el contrato de trabajo y acudir al juzgado en el término de 60 días, contados desde la terminación de la relación laboral, con el fin de que el juez sea quien ordene de las indemnizaciones establecidas para el efecto, además el juez posee la facultad de aumentar dicha indemnización hasta en un 80 %.

CAPÍTULO IV

4. PROCEDIMIENTO Y MEDIOS DE PRUEBA

4.1.Procedimiento laboral

El Código del Trabajo regulaba el procedimiento y el trámite de las controversias laborales según el cual, los Jueces del Trabajo eran los competentes para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las diferentes relaciones de trabajo, su jurisdicción era provincial y no se encontraban sometidos a la decisión de otra autoridad. El demandante podía plantear ante el juez competente su demanda de forma verbal o escrita, si era de forma verbal, el juez la reducía por escrito y debía ser firmada por el interesado en el caso que no supiera o no pudiera hacerlo podía ser firmada por un testigo y autorizada por el respectivo secretario.

El procedimiento oral era mediante el cual se sustanciaban las controversias individuales de trabajo. Conforme a lo establecido en el artículo 576 del Código del Trabajo, el juez debía calificar la demanda en el término de dos días contados desde su recepción en el Juzgado, en la calificación el juez ordenaba que se cite al demandado y convocaba a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.

El 22 de mayo de 2015 se publicó en el Suplemento del Registro Oficial No. 506 el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), mediante el cual se regula la actividad procesal en todas la materias, excepto la constitucional, electoral y penal, según la disposición final segunda, entraría en vigencia luego de transcurrido doce meses contados desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial,

La disposición transitoria primera del Código Orgánico General de Procesos determina que los procesos que se encuentren en trámite a la fecha de vigencia del Código, continuarán sustanciándose hasta su conclusión conforme con la normativa vigente al momento de su inicio, así mismo las demandas interpuestas hasta antes de la implementación de este Código en la respectiva jurisdicción, se tramitarán con la norma aplicable al momento de su presentación.

A partir del 23 de mayo de 2016 los procesos laborales se sustancian en procedimiento sumario conforme a lo establecido en el artículo 575 del Código de Trabajo reformado por

la disposición reformatoria sexta del COGEP.

En virtud de lo expuesto, se infiere que al inicio de la investigación, los juicios laborales todavía se tramitaban mediante el procedimiento establecido en el Código del Trabajo, en razón que aún el COGEP no entraba en vigencia y por cuanto existen controversias que se sustancian con el anterior procedimiento, en el presente capítulo, analizaremos brevemente el mismo.

De igual manera debemos tomar en cuenta es que los medios de prueba siguen siendo los mismos a excepción de la confesión judicial y la oportunidad en que se actúan lo que cambia. Empezaremos analizando el procedimiento que contemplaba el Código de Trabajo antes de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos:

Audiencia preliminar

Esta audiencia se debía efectuar en el término de veinte días contados desde la fecha de calificación de la demanda, verificando que el demandado se encuentre debidamente citado.

En los casos que era imposible determinar la individualidad o residencia del demandado conforme a lo prescrito en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, la audiencia preliminar se convocaba en el término de veinte días contados desde la fecha de la última publicación.

Según lo resuelto por la Corte Suprema, hoy Corte Nacional de Justicia, en los fallos de triple reiteración mediante las Resoluciones 159-2001, 127-2002 y 258-2001, no solo es necesario que el actor afirme bajo juramento, que desconoce la individualidad o la residencia del demandado, sino que debe demostrar que realizó todas las diligencias necesarias para obtener los datos del que va a ser demandado como acudir a fuentes de información tales como guías telefónicas, Registro Civil Cedulación o Identificación, Servicio de Rentas Internas, CNT, Empresa de Agua Potable, Consejo Nacional Electoral, etc.

En concordancia con lo expuesto, la Sentencia No. 020-10-CC de 20 de septiembre de 2009 dictada en el caso 583-2009, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 228 de 5 de Julio del 2010 por la Corte Constitucional en su considerando décimo primero señala:

> "(…) *la citación por la prensa es una medida excepcional que procede cuando ha sido*

imposible determinar el domicilio, por lo que los presupuestos para su procedencia deben estimarse con estrictez y rigurosidad, no bastando la declaratoria bajo juramento, sino que el juez deberá exigir que para la procedencia de tal citación excepcional, se demuestren las diligencias realizadas a tal efecto (…)"

De otra parte en la audiencia preliminar el juez debe procurar la conciliación entre las partes; quien en el caso de llegar a un acuerdo será la persona que lo debe aprobar, caso contrario, el demandado debe contestar la demanda y presentarla de forma escrita.

En esta misma audiencia las partes deben solicitar de forma fundamentada por escrito o verbalmente la práctica de las pruebas que estimen pertinentes, como son la inspección judicial, la exhibición de documentos, peritajes, etc. El juez, en la misma audiencia, debe señalar día y hora para que estas diligencias se realicen dentro del término de veinte días. Se debe tener en cuenta que el juez de oficio puede ordenar la realización de prueba que estime conveniente para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

Las partes también en esta audiencia pueden solicitar las pruebas que fueren necesarias entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, los testigos deben comparecer previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y sus declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva.

La prueba documental debe ser presentada por las partes en esta audiencia preliminar, la cual será agregada al proceso, si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

El demandando puede reconvenir al actor siempre y cuando sea reconvención conexa, el momento procesal oportuno es en la audiencia preliminar, donde el actor podrá contestarla dentro de la misma diligencia, la falta de contestación se le considerará negativa pura y simple de los fundamentos de la reconvención. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos plazos y momentos procesales de la demanda principal.

Si a la audiencia preliminar no asiste el demandado se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se lo procederá en rebeldía, situación que será

considerada para el pago de las costas judiciales.

La audiencia preliminar puede ser diferida únicamente por una sola vez por un término máximo de cinco días, a pedido conjunto de las partes. Finalmente, en esta audiencia, el juez debe señalar día y hora para la realización de la audiencia definitiva.

Audiencia definitiva

La audiencia definitiva debe llevarse a cabo en un término no mayor de veinte días contados desde la fecha de realización de la audiencia preliminar. Esta será pública, presidida por el juez de la causa, con la presencia de ambas partes, sus respectivos abogados y los testigos que vayan a rendir sus declaraciones del ser el caso. Si una de las partes no asiste a la audiencia se procederá en rebeldía y este hecho se considerará al dictar sentencia para la fijación de costas.

En esta audiencia se realizará el interrogatorio de los testigos y la declaración del confesante, las preguntas no podrán exceder de treinta, las cuales deben referirse solo a un hecho, deben ser formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, pudiendo el juez realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Así mismo las partes podrán repreguntar a los testigos.

Los testigos declararan individualmente, no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio, una vez rendida la declaración abandonarán la sala de audiencia. Al final de las declaraciones de los testigos se suscribirá la respectiva acta. Si se declara confeso a unos de los contendientes se entiende que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas siempre y cuando a criterio del juez no contravinieran a la ley y se refieran al asunto materia del litigio. Esta misma presunción será aplicable en el caso de que unos de los litigantes se negaren a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso de documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, dándose por cierto lo que afirma la parte que solicita la diligencia.

El juez que conoce la causa una vez concluida la audiencia definitiva tiene el término de diez días para dictar sentencia en la que se resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias.

El recurso de apelación únicamente se concede de la providencia que niegue el trámite oral, del auto de nulidad y de la sentencia, en este último caso, el demandado puede interponer el recurso de apelación si la cuantía del juicio determinada por el actor es superior a un mil dólares, en cambio si en sentencia se rechaza todo o en parte la demanda, el actor puede interponer este recurso sin importar la cuantía de la causa. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

Como ya se dijo. el 22 de mayo de 2015 se publicó en el Suplemento del Registro Oficial No. 506 el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), mediante el cual se regula la actividad procesal en todas la materias, excepto la constitucional, electoral y penal, según la disposición final segunda, entrará en vigencia luego de transcurrido doce meses desde la fecha de publicación en el Registro Oficial, es decir, el 23 de mayo de 2016 con excepción de las normas que reforman el Código Orgánico de la Función Judicial, la Ley Notarial y la Ley de Arbitraje y Mediación y aquellas que regulan períodos de abandono, copias certificadas, registro de contratos de inquilinato y citación, que entrarán en vigencia a partir de la fecha de publicación de esta ley.

A partir de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos las controversias individuales de trabajo, se sustancian en procedimiento sumario conforme a lo establecido en el artículo 575 del Código de Trabajo reformado por la disposición reformatoria sexta del COGEP.

De esta manera el proceso laboral comienza con la presentación de la demanda, según el artículo 142 del COGEP, la misma que debe presentarse por escrito y contendrá:

"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."

La cuantía en materia laboral se determinará cuantificado cada una de las pretensiones del actor (COGEP, artículo 144). Una vez presentada la demanda el juez posee el término máximo de cinco días para examinar si cumple con los requisitos establecidos en la ley, si cumple la calificará y ordenará que se cite al demandado, caso contrario dispondrá que el actor aclare o complete en el término de tres días (COGEP, artículo 146). Se debe tomar en cuenta que en el procedimiento sumario el actor no puede reformar la demanda. En los procesos laborales únicamente procederá la reconvención conexa la cual se tramitará y resolverá conjuntamente con la demanda y las excepciones.

El demandado poseerá el término de quince días para contestar la demanda, el mismo término se aplicará para la contestación de la reconvención. El proceso laboral únicamente poseerá una audiencia única, la cual se debe realizar en un término máximo de treinta días contados desde la contestación de la demanda. Conforme a lo establecido en el artículo 333 del COGEP esta audiencia tendrá dos fases: la primera de saneamiento, fijación de los

puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos; si el actor no comparece a la audiencia su inasistencia se entenderá como abandono, en cambio si el demandado es quien no comparece a la audiencia, se continuará con la misma y se aplicará las sanciones y efectos entendiéndose siempre que pierde la oportunidad procesal de hacer valer sus derechos (COGEP, artículo 87).

El artículo 93 del COGEP señala que al finalizar la audiencia, el juzgador pronunciará su decisión de forma oral, pudiendo suspender la audiencia por el término de hasta diez días cuando la complejidad del caso lo amerite para emitir su decisión oral. Al ordenar la suspensión deberá señalar día y hora para la reinstalación de la audiencia; la resolución escrita debidamente motivada se notificará en el término de hasta diez días.

De la sentencia se pude plantear recurso de apelación, el cual se fundamentará por escrito dentro del término de diez días de notificado y se notificará a la contraparte para que la conteste en el término de diez días, tanto en la fundamentación como en la contestación, las partes anunciarán la prueba que se practicará en la audiencia de segunda instancia, exclusivamente si se trata de acreditar hechos nuevos o la prueba que, versando sobre los mismos hechos, sólo haya sido posible obtenerla con posterioridad a la sentencia. Contra lo resuelto en apelación, únicamente procederá la aclaración, la ampliación y el recurso de casación (COGEP, artículos 257, 258 y 265).

4.2.Medios de prueba

4.2.1. Definición

El juez es un sujeto ajeno a los hechos extraprocesales que originaron la controversia que se somete al conocimiento judicial, es por este motivo las partes deben hacer uso de los diferentes medios de prueba legalmente establecidos en el ordenamiento jurídico de cada Estado, y así puedan reconstruir y demostrar los hechos de sustento del derecho pretendido. De esta manera las partes, mediante los medios de prueba, otorgan razones y argumentos que permiten al juez conocer la verdad de los hechos, es decir, conocer la existencia o no de los hechos sometidos a su jurisdicción, de este modo, se brinda al juzgador los elementos necesarios que influenciaran en su fuero interior, provocando la convicción del juez,

entorno a la existencia de un hecho, finalmente guiándole a inclinar la balanza a favor de uno de las partes en el momento de emitir su fallo por el medio del cual se resuelve la controversia judicial (Bello Tabares, 2008).

Por lo anteriormente expuesto, Huberto Bello define a los medios de prueba como aquellos procedimientos, elementos, instrumentos o vehículos legales, lícitos, relevantes, pertinentes e idóneos utilizados por las partes o por el juez que suministran las razones o motivos que sirve para llevarle al juez, la certeza o veracidad de los hechos alegados como base de la pretensión de las partes con el fin de que el juzgador pueda fundamentar sus decisiones.

4.2.2. Clasificación

Según Sergio Peña Neira (2011) los medios de prueba se clasifican de la siguiente manera:

4.2.2.1. Directos e indirectos:

Los medios de prueba directos son aquellos que permiten al juez formarse su convicción para la observación y percepción propia e inmediata del hecho, el medio probatorio que se encuentra comprendido en esta categoría en nuestro ordenamiento jurídico es la inspección judicial, debido a que es la diligencia mediante el juez realiza el examen o reconcimiento del lugar en que habría ocurrido el suceso o inspecciona la cosa o especie controvertida para juzgar su estado y circunstancia.

Los medios de prueba indirectos son aquellos mediante el cual el juez toma conocimiento de los hechos en forma mediata, es decir, conoce los hechos por lo dicho por terceros, documentos, informes periciales, etc. (Peña Neira, 2011).

4.2.2.2. Reales y personales

Los medios de prueba reales son aquellos cuyo instrumento se encuentra constituido por una cosa o bien exterior diferente a la persona, por ejemplo dentro de esta clasificación se encuentra la prueba documental.

En cambio, los medios de prueba personales tienen como objeto instrumental a una persona, por lo tanto, en esta clasificación podemos encontrar a la prueba testimonial, en

razón de que se exterioriza mediante la declaración presentada por una de las partes o el testigo (tercero ajeno al proceso), otro ejemplo de medio de prueba personal, es la prueba pericial (Santo, 2005).

4.2.2.3. Escritas y orales

Como su nombre lo dice, existen medios de prueba escritos y orales, dentro de los primeros se puede encontrar la prueba documental (documentos públicos y privados). En nuestro ordenamiento jurídico, antes de la vigencia del Código Orgánico General de Procesos, la prueba pericial, entraba en esta clasificación, en razón de que los peritos presentaban su informe dentro del proceso y no era necesaria la declaración del perito dentro de la audiencia para que dicho informe tenga eficacia probatoria. (Santo, 2005).

Como medio de prueba oral se encuentra la declaración de parte, la prueba testimonial, la confesión judicial y las pericias recibidas en audiencia. Como se mencionó, el COGEP establece que es necesaria la declaración del perito en la audiencia para que su informe tenga eficacia probatoria.

4.2.2.4. Lícitos e ilícitos

Los medios de prueba lícitos son aquellos que contempla la ley, en cambio, los medios de prueba ilícitos son aquellos que se encuentran prohibidos por la ley, en vista de que violan o menoscaban un derecho que la misma ley ampara (Santo, 2005).

Como ejemplo de los medios de prueba ilícitos se encuentra el hipnotismo para obtener la confesión, el empleo del tormento para forzar confesiones o testimonios, etc.

4.2.3. Prueba testimonial

Es una declaración realizada ante el juez por un tercero imparcial, sobre el conocimiento que tiene de hechos que no eran procesales para el declarante en el momento de su observación ya sea por haberle presenciado o percibido. Según Humberto Bellos (2008) se caracteriza por ser:

- Un medio de prueba judicial, que tiene por finalidad demostrar los diferentes hechos

controvertidos en el proceso judicial.

- Una declaración que la realizan terceros imparciales ajenos del proceso, quienes a través de su actividad sensorial, percibieron los hechos pertinentes y relevantes.
- Una prueba indirecta debido a que no indica identificación entre el hecho a probar y el hecho percibido por el operador de justicia, es decir, que el juez no toma conocimiento de los hechos por observación y percepción propia sino medio del relato de terceros.
- Una prueba histórica porque a través de ella se construyen los hechos que pueden o no subsistir al momento de la declaración.
- Una prueba personal en vista de que proviene del relato de una persona que posee el conocimiento de los hechos ocurridos antes de la controversia.
- Una declaración de ciencia debido a que el testigo no se afecta con lo que declara, en razón de que no tiene interés en lo que se debate ni tiene la intención de producir determinada consecuencia, por ello, únicamente se limita a narrar lo que conoce, por lo tanto, no es una declaración de voluntad.

Su naturaleza jurídica consiste que es un acto procesal y probatorio, personal, histórico, indirecto de ciencia o conocimiento y reconstructivo de hechos.

Para Jaime Guasp la prueba testimonial

"*es una declaración procedente de un tercero que recae sobre datos que no eran procesales para el declarante al momento de su observación y que se emiten, como todas las pruebas con la finalidad de influenciar en la convicción del juzgador, caracterizándose primeramente por prevenir de un tercero ajeno al proceso, por recaer sobre datos que no eran procesales para el momento de su observación para la persona que depone sobre los mismos y por último, debe tener significación probatoria, sus relatos tienen que tener por objeto convencer al juzgador sobre la ocurrencia o existencia de determinados hechos que en el presente son discutidos o controvertidos."* (Bello Tabares, 2008).

El testimonio es un acto humano realizado por un tercero, dirigido a representar un hecho no presente, el objeto del mismo son los hechos afirmados, alegados, no admitidos o controvertidos, en general pasados pero podrían ser aun subsistentes, percibidos por sus

sentidos. Su fin último es acreditar los hechos controvertidos o debatidos en el proceso, produciendo certeza en el juzgador, sobre la existencia u ocurrencia de los hechos debatidos en el proceso, para así influir en su ánimo decisorio (Babugia, 2015).

Para Hernando Devis Echandía

"el testimonio es un medio de prueba que consiste en la declaración representativa que una persona que no es parte del proceso donde se aduce, hace al juez, con fines procesales, sobre lo que sabe respecto a un hecho de cualquier naturaleza" (Bello Tabares, 2008).

Humberto Bello Tabares (2008) concluye que:

"el testimonio es un medio de prueba judicial a través del cual se reconstruye o representan los hechos pasados, que pueden susbsitir en el presente, al momento del testimonio, que se realiza por conducto de la deposición o declaración de ciencia o conocimiento que realiza un tercero imparcial en el proceso, referidos a hechos debatidos o controvertidos, entre las partes, que se inscribe dentro de los medios de prueba indirectos, personales e históricos para formar la convección del operador de justicia"

En virtud de lo expuesto se puede definir a la prueba testimonial como el medio de prueba judicial indirecto, personal e histórico mediante la cual un tercero imparcial y ajeno a la litis efectúa dentro de un proceso judicial un relato sobre hechos pertinentes y relevantes ocurridos antes de la controversia, que pueden subsistir o no al momento de la declaración, hechos que fueron percibidos a través de la actividad sensorial del testigo, cuya finalidad es demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes y así formar el convencimiento del juez para que pueda finalmente tomar una decisión y dirimir la controversia.

En nuestro ordenamiento jurídico se contempló como medio probatorio hasta la vigencia del COGEP el testimonio; el artículo 207 del Código de Procedimiento Civil establece que los jueces y tribunales apreciarán la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos conforme a las reglas de la sana crítica. En materia laboral, el momento oportuno para solicitar la práctica de la prueba testimonial es la audiencia preliminar, en esta audiencia se deberá hacer la solicitud, ya sea verbal o escrita, indicando los nombres y domicilio de los testigos, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley (Código del Trabajo, artículo 577).

En la audiencia definitiva se receptarán las declaraciones de los testigos, quienes declararán

de forma individual y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de los demás, las preguntas no deberán exceder de treinta, las cuales únicamente se podrán referir a un solo hecho, no podrán ser preguntas capciosas, impertinentes o sugestivas y tendrán que ser formuladas verbalmente y calificadas por el juez al momento de su formulación, quien además posee la potestad de realizar preguntas adicionales al declarante (Código del Trabajo, artículo 581).

Antes de tomar la declaración a los testigos, el juez deberá explicar al mismo el significado del hecho de jurar y la responsabilidad penal en los casos de falso testimonio o perjurio y deberá tomar juramento que consiste en la promesa de decir la verdad. Así mismo advertirá al testigo la obligación que tiene de responder con verdad, exactitud y claridad y le preguntará si posee unos de los impedimentos que se enumerarán a continuación (CPC, artículos 230 y 231):

Así pues, conforme a lo establecido en los artículos 209 al 216 del Código de Procedimiento Civil, para ser testigos se necesita edad, probidad, conocimiento e imparcialidad, por lo tanto no puede ser testigos por falta de:

1. **Edad**

- Los menores de 18 años, pero desde los 14 años podrán declarar sobre algún suceso quedando en criterio del juez estos testimonios.

2. **Conocimiento**

- Los locos, toxicómanos, quienes se hallen privados del juicio.
- Quién declare lo que vio y oyó cuando estuvo ebrio.
- Sordomudo que no sepa leer ni escribir y si su declaración no se refiere a lo que vio.

3. **Probidad**

- Los que poseen una mala conducta notoria o se encuentran abandonados a los vicios.
- Los enjuiciados penalmente por infracción que merezca pena privativa de la libertad, desde el momento en que se dicte auto de llamamiento a juicio hasta que obtenga sentencia absolutoria o hasta que haya cumplido la condena.

- Los condenados por falsedad, robo, perjurio, soborno, cohecho y el que ejerce la profesión de abogado sin título, mientras se hallen cumpliendo la condena.
- Los deudores fraudulentos.
- Los que infundan la sospecha de ser personas que se prestan para rendir declaraciones falsas, por aparecer frecuentemente dando testimonios en otros juicios.

4. Imparcialidad

- Los ascendientes por sus descendientes, ni éstos por aquéllos.
- Los parientes por sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- Los compadres entre sí, los padrinos por el ahijado o viceversa.
- Los cónyuges o convivientes en unión de hecho entre sí.
- El interesado en la causa o en otra semejante.
- El dependiente por la persona de quien dependa o le alimente.
- El enemigo o el amigo íntimo de cualquiera de las partes.
- El abogado por el cliente, el procurador por el mandante, o viceversa.
- El tutor o curador por su pupilo, o viceversa.
- El donante por el donatario, ni éste por aquél.
- El socio por su coasociado o por la sociedad.

Si el juez llega al convencimiento de que la declaración del testigo es falsa, ya sea en la declaración o al momento de pronunciar auto o sentencia deberá remitir los antecedentes al agente fiscal para que ejerza la acción penal (CPC, artículo 214 y 215).

De otra parte, el Código Orgánico General de Procesos, modifica el artículo 577 del Código del Trabajo, estableciendo que "*los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciado conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos…"* en este sentido, el COGEP estipula que la prueba testimonial "*es la declaración que rinde una de las partes o un tercero",* practicada en forma directa o a

través de videoconferencia u otro medio de comunicación de similar tecnología en la audiencia de juicio. Las declaraciones se llevan a cabo mediante interrogatorio de quien la propone y contrainterrogatorio de la contraparte (COGEP, artículo 174).

El COGEP define al testigo como

"*toda persona que ha percibido a través de los sentidos directa y personalmente hechos relacionados con la controversia puede declarar como testigo cualquier persona salvo:*

1. *Los absolutamente incapaces.*
2. *Los que padecen enfermedad mental, que les prive la capacidad de percibir o comunicar objetivamente la realidad.*
3. *Los que al momento de ocurridos los hechos sobre los cuales deben declarar se encontraban en estado de embriaguez o bajo el efecto de sustancias estupefaciente o psicotrópicas"* (artículo 189).

El momento oportuno para anunciar la prueba testimonial como medio de prueba para acreditar los hechos es en la demanda, a la cual se acompañará el nombre y domicilio de los testigos con la indicación de los hechos sobre los cuales declaran, se debe tomar en cuenta que al momento de la solicitud si el testigo desconoce el idioma castellano, en este caso su declaración se la receptará con la intervención de un intérprete, quien será nombrado por el juez. Así mismo, si el testigo posee alguna discapacidad auditiva se hará conocer este hecho con anterioridad a la audiencia, el interrogatorio, contrainterrogatorio y las respuestas constarán por escrito, si no es posible acceder por esta manera se recibirá la declaración por medio de un intérprete. Los testigos será notificados mediante boleta con tres días de anticipación a la diligencia (COGEP, artículos 142, 174, 180, 190, 191).

Si el testigo no asiste a la audiencia, la parte interesada podrá solicitar al juez de manera fundamentada, que se suspenda la audiencia por tratarse de prueba trascendental, quien de aceptar la solicitud señalará día y hora para continuar la audiencia (COGEP, artículo 177).

El juez deberá tomar juramento y advertirá al declarante de la obligación que tiene de decir la verdad y de las penas de perjurio. Una vez rendido el juramento, el juzgador preguntará al testigo sus nombres y apellidos, edad, estado civil, dirección domiciliaria, nacionalidad,

profesión u ocupación. El declarante no puede leer notas ni apuntes durante su declaración a menos de que se trate de valores o cifras (COGEP, articulo 178).

Las preguntas que se formulan no pueden ser capciosas, sugestivas, compuestas, vagas, confusas, impertinentes o hipotéticas por opiniones o conclusiones, por esta razón, las partes pueden objetar las preguntas del interrogatorio si son algunas de las mencionadas anteriormente. Se puede formular preguntas sugestivas únicamente sobre temas introductorios que no afecten a los hechos controvertidos, recapitulen información ya aportada por el declarante o el juzgador haya calificado al testigo como hostil. En virtud de lo expuesto, el juzgador negará las preguntas que sean inconstitucionales, impertinentes, capciosas, obscuras, compuestas y aquellas destinadas a coaccionar ilegítimamente al declarante (COGEP, artículos 176 y 177).

El declarante debe contestar las preguntas que se le formulen pudiéndose negar a contestar si su declaración le acarrea responsabilidad penal personal, a su cónyuge o conviviente en unión de hecho o a sus familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad excepto los que se refieren a estado civil o de familia; también se pueden negar a contestar las preguntas si estas violan su deber de guardar reserva o secreto por razón de su estado u oficio, empleo, profesión, arte o por oposición expresa de la ley (COGEP, artículo 175).

Una vez rendido el juramento la parte que haya pedido la presencia del declarante procederá a interrogarlo, finalizado el interrogatorio la contraparte podrá contrainterrogar al testigo, la declaración siempre deberá ser rendida personalmente y dentro de la audiencia, los testigos no pueden comunicarse entre sí, ni podrán ver ni oír ni ser comunicados sobre lo que ocurre en la audiencia. Si la declaración es evidentemente falsa el juez deberá suspender la práctica del testimonio y ordenará que se remitan los antecedentes a la Fiscalía General del Estado (COGEP, artículos 177, 178, 179 y 182).

4.2.4. Confesión judicial

"Es el testimonio o declaración que una de las partes hace contra sí misma, es decir el reconocimiento por parte de uno de los litigantes de la verdad de los hechos personales o de su conocimiento, susceptible de producir consecuencias jurídicas desfavorables, afirmados por la

contraria" (Cabrera Acosta, 1994) .

La doctrina moderna ha considerado a la confesión como un acto de disposición o negocio jurídico en el que interesa la fuerza convincente que la confesión pueda llevar al magistrado y que normalmente no requiere otras pruebas excepto cuando tienda a acreditar la ausencia de la voluntad en la declaración, que cambia las consecuencias de la confesión (Silva Melero, 1963).

Se argumenta, que el legislador no tiene en cuenta la voluntad del confesante y que es irrelevante cualquier intento en torno al poder dispositivo por el carácter de declaración de conocimiento y que la capacidad de obligarse no se da por el reconocimiento de la declaración, sino para excluir la impunidad en el caso de falsedad (Silva Melero, 1963).

Para Castein la confesión, en el proceso civil, tiene solamente importancia como declaración de verdad. Tiene tres clases:

1. La formal o dispositiva mediante la cual el confidente, por un acto de disposición, libera al adversario de determinada prueba.
2. La material, que implica el deber de decir la verdad y que equivale a un auto testimonio y,
3. La simple que implica directa o indirectamente una presunción de veracidad sobre el objeto de la confesión (Silva Melero, 1963).

Según el Código de Procedimiento Civil la confesión judicial "*es la declaración o reconocimiento que hace una persona, contra sí misma, de la verdad de un hecho o la existencia de un derecho…"* (CPC, artículo 122).

El confesante deberá contestar el pliego de posiciones presentado por la parte solicitante, las cuales deberán ser presentadas en sobre cerrado, con las debidas seguridades que impidan conocerlas antes del acto y serán abiertas por el juez en el momento de la diligencia, en presencia del confesante y en el mismo acto calificara las preguntas y practicara la confesión (CPC, artículos 122 y 130).

Para que la confesión judicial constituya prueba debe cumplir los siguientes requisitos:

1) Debe ser rendida ante un juez competente,

2) Realizada de una manera explícita, y,

3) Contener la contestación pura y llana del hecho o hechos preguntados.

Si no cumple con los requisitos enunciados en el párrafo anterior, será apreciada en el grado de veracidad que el juez desee concederle, acorde a las reglas de la sana crítica (CPC, artículos 123 y 124).

La confesión judicial debidamente presentada hace prueba en contra del confesante pero no de terceros, del mismo modo hace prueba la rendida dentro del juicio por apoderado legalmente constituido o representante legal (CPC, artículos 141 y 140). Se debe tomar en cuenta que la confesión es indivisible, es decir, debe hacerse uso de toda la declaración o de ninguna de sus partes, excepto cuando haya graves presunciones u otra prueba contra la parte favorable al confesante (CPC, artículos 142).

La confesión judicial se puede pedir tanto como diligencia preparatoria o dentro de primera o segunda instancia antes de vencer el término para dictar sentencia o auto definitivo. La práctica de este medio de prueba puede ser solicitada a petición de parte o de oficio, una vez solicitada, el juez fijará día y hora en que el confesante deberá rendir su confesión, la notificación se debe realizar al menos con un día de anticipación; en el caso de que la confesión sea solicitada como diligencia preparatoria el señalamiento del día y hora se hará saber en la forma de citación de la demanda. Si el confesante no se presentare se volverá a notificar señalándose nuevo día y hora bajo apercibimiento de que será tenido por confeso.

La confesión se realizará en la oficina del juez y en ella el confesante deberá estar asistido por un abogado defensor, ya sea particular o público. Antes de proceder con la confesión el confesante deberá realizar el juramento exigido a los testigos y deberá afirmar o negar de un modo claro y decisivo los hechos preguntados. Las preguntas no pueden ser impertinentes, capciosas o sugestivas, cada pregunta deberá contener solo un hecho, así mismo el confesante no podrá dar respuestas ambiguas o evasivas, para ello, el juez deberá explicar suficientemente las preguntas con el fin de que el confesante pueda dar respuestas categóricas. Tanto el juramento como la confesión serán reducidos a escritos (CPC, artículos 125-127, 133 y 135).

La confesión no podrá ser diferida ni impedida, únicamente podrá ser diferida por ausencia iniciada antes de la citación o notificación o por enfermedad grave acreditada por dos

facultativos bajo juramento que impida presentarse al confesante, en cuyo caso el juez puede verificar la verdad de la enfermedad por otros medios o trasladar el juzgado a la residencia del confesante para la que se cumpla la diligencia (CPC, artículos 128 y 129).

La no comparecencia del confesante a la segunda notificación o la negación a prestar la confesión o no querer responder o hacerlo de modo equivoco u oscuro, con resistencia a explicar con claridad dará lugar a que el juez lo declare confeso, y a su criterio dar a la confesión tácita el valor de prueba de acuerdo a las circunstancias.

En el caso de la no comparecencia si la parte lo considera, podrá el juez insistir en la comparecencia aplicando una multa de hasta 5 dólares diarios hasta que se presente a rendirla. Luego de la declaración de confeso, cuando el confesante no ha concurrido al segundo señalamiento de día, el juez podrá disponer que por medio de la Policía Nacional se haga comparecer al confesante dictando las medidas necesarias para lograrlo (CPC, artículo 131 y 132).

El juramento decisorio es aquel que termina el pleito, para que sea considerado como decisorio debe ser pedido expresamente con esa calidad, los efectos de este tipo de juramento solo es con relación a quien lo pidió o prestó, no contra terceros (CPC, artículos 149, 159, 161).

No tendrá valor legal la confesión rendida en distinta hora y día al señalado, excepto por consentimiento mutuo de las partes y no merece crédito la realizada por error, fuerza o dolo, la que es en contra de la naturaleza o en contra de las leyes o la que recae sobre hechos falsos (CPC, artículos 134 y139).

No se podrá exigir confesión al impúber y el valor probatorio de la rendida por el menor adulto quedará a criterio del juez (CPC, artículo 138).

No se puede obligar a declarar por segunda vez sobre los mismos hechos ni aun a título de diligencias preparatorias independientes, pero si se puede llamar a dar las aclaraciones que pida la otra parte siempre que no se pretenda retardar la litis. La confesión judicial no se puede revocar excepto cuando se pruebe haber sido un error de hecho (CPC, artículos 144 y 145).

Es importante resaltar que la confesión judicial, es un medio probatorio que ya no se

encuentra vigente, en razón de que el Código Orgánico General de Procesos ya no la contempla como tal, a su vez a establece como medio probatorio a la declaración de parte, que será analizada posteriormente.

4.2.5. Prueba pericial

En un proceso judicial alguna de las veces los conocimientos jurídicos que posee el administrador de justicia no es suficiente cuando se trata de la apreciación de los hechos que requieran conocimiento técnicos, científicos, artísticos o especializados para poder llegar a establecer la verdad, razón por la cual es necesario recurrir a un tercero ajeno al proceso para que a través de sus conocimientos científicos, tecnológicos, técnicos, médicos, etc. se constituyan auxiliares del operador de justicia para demostrar la verdad de los hechos controvertidos en el proceso (Cañón Ramírez, 2009).

La prueba pericial es el medio de prueba que se utiliza cuando se requiere del auxilio de especialistas en una determinada materia con el fin de demostrar los hechos que se discuten judicialmente y obtener juicios de valor que pueda influenciar en la decisión del administrador de justicia. Se recurre a un especialista de una materia de cualquier naturaleza en vista que el juez únicamente es perito de la cuestión jurídica, es decir, que es un experto en el tema de derecho pero no en temas científicos, artísticos o técnicos (Bello Tabares, 2008). No es una declaración de la verdad o de voluntad, sino una declaración de ciencia (Carrera, 1994).

La pericia es la actividad por medio de la cual, el juez confía determinadas demostraciones o indagaciones a una tercera persona ajena del proceso que se encuentra dotadas de conocimientos técnicos, científicos o artísticos, con el fin de lograr demostrar los diversos hechos que se discuten en el proceso judicial (Silva Melero, 1963).

Para Bello Tabares (2008) la prueba pericial posee las siguientes características:

- Recae únicamente sobre puntos de hecho, jamás de derecho, debido a que el juzgador no puede delegar su propia función.
- El objeto de la investigación son los hechos, su investigación, verificación y calificación ya sea técnica, científica o artística, en vista de sus características

especiales no pueden ser calificados por el juzgador.

- Procede a petición de parte o de oficio (dependiendo de cada ordenamiento jurídico) y son utilizados con el fin de demostrar la falsedad o existencia de hechos controvertidos en un proceso.
- Son juicios de valor, argumentos o razones de carácter científico, técnico, artístico, práctico o de cualquier naturaleza especial emitidos por expertos en la materia, que no tienen carácter vinculante para el juez, es decir, que no sea de carácter jurídico y que le permitirán apreciar la verdad o falsedad de los hechos discutidos.
- Proceden al requerirse verificar hechos que escapan del conocimiento general de operador de justicia por su carácter especial, científico o técnico.
- Por su naturaleza es un verdadero medio de prueba judicial, que permite apreciar o verificar hechos controvertidos utilizando el juicio, dictamen o declaración científica emitido por expertos.

Devis Echandía considera que

"la peritación es una actividad procesal desarrollada en virtud del encargo judicial, por personas distintas a las partes del proceso, especialmente calificadas por sus conocimientos técnicos, artísticos o científicos, mediante la cual, se suministra al juez argumentos o razones con el fin de verificar los hechos y formar la convicción judicial" (Bello Tabares, 2008).

Para Humberto Bello (2008) la prueba pericial es

"*un medio de prueba por medio del cual el operador de justicia puede verificar los hechos que escapan de sus conocimientos generales y que requieren de conocimientos especiales, partiendo de las declaraciones científicas, artísticas, técnicas o especiales que aporten al proceso los expertos mediante sus opiniones o juicios de valor, basados en sus conocimientos especiales y sus máximas de experticia, allegándose así a la verificación de los hechos en forma indirecta e histórica".*

Para Benigno Cabrera (1994) la pericia es un medio de prueba personal e histórico mediante el cual el juez, al no encontrarse en condiciones de conocer o apreciar un hecho por sus propios medios porque se requiere de conocimientos especializados que solo proporcionan determinadas disciplinas, ajenas a los estudios jurídicos, recurre en ciertos

casos al auxilio de personas especializadas que reciben el nombre de peritos para que con su dictamen le proporcionen elementos de convicción sobre la realidad de los hechos que interesan al proceso.

En cuanto al objeto de la prueba pericial según Bello (2008) y Cañón (2009) son los hechos de carácter controvertido que requieren la multiplicidad de conocimientos, en los campos científicos, técnicos, tecnológicos, médicos en los que no se puede incluir cuestiones de derecho, propias del operador de justicia, las cuales son indelegables, por lo que los expertos solo prestan el contingente para verificar, analizar y emitir juicios de valor sobre estos hechos y que serán utilizados por el juez para establecer la existencia, y la verdad o falsedad de los hechos debatidos.

En virtud de lo señalado se puede inferir que la prueba pericial es un medio de prueba judicial, personal, indirecto e histórico por medio del cual el juez al ser únicamente un experto en materia jurídica y ante la ignorancia en conocimientos específicos, encarga a una tercera persona ajena al proceso, quien debe ser especializada, calificada por sus conocimientos, ya sea en temas científicos, técnicos, tecnológicos o artísticos para que suministre, mediante sus declaraciones y su debida sustentación, los argumentos, razones y conclusiones de los hechos controvertidos en el proceso judicial, teniendo como finalidad que el administrador de justicia, con la ayuda de estas declaraciones de ciencia, donde el experto presenta y aporta sus deducciones, precepciones e inducciones llegue a formar su convicción final.

El Código de Procedimiento Civil establece que este medio de prueba es utilizado en asuntos litigiosos que exija conocimientos específicos sobre alguna ciencia, arte u oficio, se nombrará peritos, quienes deben ser mayores de edad, de probada honradez y probidad, que tengan suficientes conocimientos sobre el asunto que deban informar y preferiblemente con domicilio en el lugar de la diligencia o se siga el juicio (CPC, artículos 250 y 251).

En materia laboral, el momento oportuno para solicitar la práctica de la prueba pericial es la audiencia preliminar; en esta audiencia se deberá hacer la solicitud ya sea verbal o escrita y el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esta diligencia, que deberá realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. (Código del Trabajo, artículo 577).

El perito será nombrado por el juez de la nómina de peritos inscritos en el Consejo de la Judicatura, pero también podrán ser elegidos por las partes, quienes tienen la facultad de acordar que se designe a más de uno, en el nombramiento el juez deberá señalar el objeto de la pericia, fijar día y hora para que se posesione el perito y señalar el término en que debe cumplir su cometido y presentar su informe debidamente fundamentado y razonado (CPC, artículos 252- 254 y 260-261).

El perito debe aceptar el nombramiento y jurar desempeñarlo fiel y legalmente, si el perito no se posesiona, no practica el peritaje, no emitiere su informe dentro del término que se le concedió o cuando las partes que eligieron el perito no señalaren lugar de notificación su nombramiento caducará (CPC, artículos 256 y 261).

En cuanto a los informes del perito, éstos deben ser redactados con claridad y con expresión de los fundamentos que lo apoyan. Cuando un informe es obscuro e insuficiente para esclarecer el hecho disputado, el juez podrá exigir una explicación, si el informe contiene errores esenciales probados sumariamente, igualmente el juez a petición de parte o de oficio podrá solicitar sean corregidos por el mismo o por otros peritos y cuando existe discordia entre los informes, el juez podrá de considerar necesario nombrar otro perito (CPCP. artículos 257-259).

Según el artículo 263 del CPC podrá practicarse peritajes radiológicos, hematológicas y de otra naturaleza, la renuencia de parte será apreciada, como indicio en contra de ella, por el juez.

Por otra parte, el Código Orgánico General de Procesos, modifica el artículo 577 del Código del Trabajo, estableciendo que

"*los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciado conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos…"* en este sentido el COGEP estipula que "*la prueba pericial tiene como propósito que expertos debidamente acreditados puedan verificar los hechos y objeto que son materia del proceso"* (COGEP, artículo 227).

El perito es una persona ya sea natural o jurídica, quien por sus conocimientos científicos, técnicos, artísticos, prácticos o profesionales, se encuentra en condición de informar al juzgador sobre algún hecho o circunstancia relacionado con la materia de la controversia.

El perito debe estar debidamente autorizado por el Consejo de la Judicatura, para poder emitir informes periciales, intervenir y declarar en el proceso; si es una persona jurídica el perito que realice la pericia, será la persona acreditada para declarar en el proceso. Si no existe un experto acreditado en alguna materia en específico, el juzgador solicitará al Consejo de la Judicatura que requiera a la institución pública, colegio profesional o universidad, envíen una terna de profesionales para que puedan acreditarse como peritos en ese proceso en particular (COGEP, artículo 221).

El momento oportuno para solicitar la pericia será la demanda o contestación, reconvención o contestación a la reconvención siempre y cuando alguna de las partes justifique no tener acceso al objeto de la pericia. Este informe pericial será notificado a las partes con el término de por lo menos diez días antes de la audiencia, término que podrá ser ampliado a criterio del juzgador y de acuerdo a su complejidad (COGEP, artículo 225).

Conforme a lo establecido en los artículos 222, 223 y 226 del COGEP, los peritos serán notificados en su dirección electrónica con el día y hora en que se llevará a cabo la audiencia de juicio. En esta audiencia los peritos deben sustentar su informe por lo que su comparecencia es obligatoria, si no asiste a la audiencia esta se suspenderá una vez que se practiquen el resto de las pruebas y se determinará el término para su reanudación, pero siempre y cuando fuese por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobada, caso contrario, si su asistencia es injustificada su informe no tendrá eficiencia probatoria y el perito perderá su acreditación en el registro del Consejo de la Judicatura.

El perito en la audiencia podrá ser interrogado bajo juramento por las partes, acerca de su idoneidad e imparcialidad y sobre el contenido de su informe, para esto se seguirá las normas establecidas para los testigos. En esta audiencia se podrá presentar pruebas no anunciadas oportunamente, orientadas a demostrar su parcialidad y no idoneidad con el fin de desvirtuar el rigor técnico y científico de sus conclusiones. Así mismo se puede presentar cualquier otra prueba destinada a solventar o impugnar su imparcialidad.

Las partes tendrán derecho de considerarlo necesario interrogar nuevamente al perito, en el orden determinado para el testimonio. El error esencial únicamente podrá ser alegado y probado en la audiencia.

Una vez que se concluya el contrainterrogatorio el juez podrá abrir debate entre los peritos

si existiese divergencia entre los peritajes, finalizado el debate el juzgador procederá a abrir un interrogatorio y contrainterrogatorio de las partes, exclusivamente con relación a las conclusiones divergentes de los informes, este debate deberá ser conducido por el juzgador. Si luego de este debate el juzgador mantiene dudas sobre las conclusiones presentadas, ordenará en esta audiencia un nuevo peritaje, para lo cual sorteará a uno entre los acreditados por el Consejo de la Judicatura, precisando el objeto de la pericia y el término para la presentación del informe, el mismo que inmediatamente será puesto a conocimiento de las partes.

El informe pericial deberá contener al menos lo siguiente:

"*1. Nombres y apellidos completos, número de cédula de ciudadanía o identidad, dirección domiciliaria, número de teléfono, correo electrónico y los demás datos que faciliten la localización del perito. 2. La profesión, oficio, arte o actividad especial ejercida por quien rinde el informe. 3. El número de acreditación otorgado por el Consejo de la Judicatura y la declaración de la o del perito de que la misma se encuentra vigente. 4. La explicación de los hechos u objetos sometidos a análisis. 5. El detalle de los exámenes, métodos, prácticas e investigaciones a las cuales ha sometido dichos hechos u objetos. 6. Los razonamientos y deducciones efectuadas para llegar a las conclusiones que presenta ante la o el juzgador. Las conclusiones deben ser claras, únicas y precisas"* (COGEP, artículo 224).

4.2.6. Prueba documental

Para Bello Lozano etimológicamente la palabra documento se origina en la voz latina documenti, derivada de la palabra "dóceo es, ere, docui, doctum" que significa enseñar, traduciéndose modernamente en escrito, instrumento u otro papel autorizado, que según él sirve para justificar un acto, un hecho o la existencia de una obligación de dar, hacer o no hacer.

Analizando algunas de las definiciones encontramos que para Guasp Delgado el documento es cualquier cosa que puede ser llevado físicamente al juez para demostrarle la existencia o no de hechos controvertidos, es decir, que es un objeto físico, una prueba real. Quijano amplía el contenido de la definición de documento, pues incluye que la cosa puede tener carácter representativo de un hecho y establece que el documento debe representar un

hecho pues si el objeto se muestra a si mismo sin representar algo distinto no es documento. Humberto Bello concuerda con la definición de Quijano y expresa que un documento es todo objeto o cosa producto de un acto humano que pueda representar algo, un hecho o acontecimiento del mundo exterior, teniendo como característica fundamental que pueda representar cualquier acto humano o no, argumenta que si no lo hace se convierte en un elemento o pieza probatoria.

Según Pedro Cañón (2009) se denomina al documento como medio probatorio a todo objeto representativo del pensamiento como planos, escritos, huellas, datos, vestigios, documento electrónico, videos, audios, etc., en los que un objeto permite advertir que se ha constituido un registro de un hecho. No son solo documentos los que llevan signos de escrituras sino aquellos objetos como las cintas magnetofónicas poseen la misma aptitud representativa.

Para Bello Tabares el documento, como prueba, tiene las siguientes características:

- Es un medio de prueba judicial consistente en cualquier cosa u objeto producto de actos humanos capaz de representar hechos o acontecimientos presentes, pasados o futuros o pensamiento.
- El documento es simple representativo cuando solo contiene la representación de un hecho sin que contenga declaración de personas testimonial o confesorio. Puede ser utilizado para la declaración, constitución, extinción o modificación de un hecho jurídico. Como el caso de fotografías, postales, cuadros, pinturas, planos, mapas dibujos, radiografías, películas sin sonido.
- Declarativo o dispositivo representativo, cuando contiene la declaración de ciencia o conocimiento testimonial o confesorio de sujetos y representan determinados hechos como sucede con contratos, mandatos, testamentos, reconocimientos.
- Son documentos simplemente auditivos representativos cuando contienen sonidos sin declaración humana ej: la grabación de una pelea, de una fiesta.
- Pueden representar hechos presentes, pasados o futuros, pero la cosa u objeto debe ser extraprocesal antes del proceso judicial por lo que tiene el carácter de prueba indirecta o histórica.

- Debe tener significación probatoria, al referirse a la demostración de hechos representados o declarados en el documento, para ser debatidos en el proceso y que sirva para acreditar hechos y formar la convicción del operador de justicia.
- Los documentos pueden adoptar la forma representativa o declarativa. Son representativos cuando contienen la representación de hechos, pasados, presentes o futuros, provenientes de actos humanos o de la naturaleza, que pueden llevar a la convicción al juzgador sobre la ocurrencia, existencia o no de un hecho que se debata en el proceso judicial.
- Son declarativos, cuando contienen y pueden reproducir la declaración de ciencia o conocimiento, que contienen actos de voluntad para producir determinados actos jurídicos como testamentos, donaciones.

En materia laboral, en la audiencia preliminar, las partes deben presentar toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual deberá ser agregada al proceso, en el caso de que las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido e indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra, también deberán realizar la petición de adoptar las medidas que sean necesarias con el fin de incorporarlos al proceso (Código del Trabajo, artículo 577).

Mediante Resolución No. No. 031-10-SCN-CC del 2 de diciembre de 2010, publicada en el Registro Oficial No. 372 de 27 enero de 2011, la Corte Constitucional declaró el contenido del inciso segundo del artículo 581 del Código del Trabajo, que señala "*Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos",* en razón de que contraviene y vulnera lo dispuesto en los artículos 11, numeral 2; 66 numeral 4, y 75 de la Constitución de la República el Ecuador.

El Código de Procedimiento Civil considera como medio de prueba a los instrumentos públicos e instrumentos privados.

a) Instrumentos públicos

El documento público, es aquella cosa u objeto producto de un acto humano proveniente de funcionarios públicos, capaz de representar un hecho jurídico que tenga significación

probatoria, y debe haber intervenido desde su nacimiento un funcionario público con competencia para darle certeza al acto documentado, así mismo cumpliendo con las solemnidades de ley. (Bello Tabares, 2008).

El Código de Procedimiento Civil define al instrumento público como auténtico y que

> "*es el autorizado con las solemnidades legales por el competente servidora o servidor. Si fuere otorgado ante notario e incorporado en un protocolo o registro público, se llamará escritura pública. Se considera también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente*." (CPC, artículo 164).

En su elaboración se prohíbe el uso de cifras de caracteres desconocidos, excepto denominaciones técnicas, el uso de iniciales en lugar de nombres, dejar espacios en blanco donde se puedan insertar palabras o cláusulas, escribir en distinto papel o con distinta letra (CPC, artículo 171).

Estos instrumentos hacen fe y constituyen prueba para lo cual requieren ser autorizados en debida forma por las personas encargadas de los asuntos correspondientes a su cargo o empleo como son:

- Los diplomas, decretos, mandatos, provisiones, requisitorias, exhortos u otras providencias que deben ser expedidas por autoridad competente.
- Las certificaciones, copias o testimonios de un actuación o procedimientos o gubernativo o judicial que deben ser otorgados por el respectivo secretario.
- Los escritos en que se exponen los actos ejecutados o los convenios celebrados ante notario con arreglo a la ley.
- Los asientos de los libros y otras actuaciones de los funcionarios y servidores del sector público.
- Los asientos de los libros y registros parroquiales, de Tenientes Políticos y de otras personas facultadas para las leyes.

Estos instrumentos son nulos cuando no se han observado las solemnidades prescritas por la ley, ordenanzas y reglamentos específicos (CPC, artículos 165 y 170).

El instrumento público hace fe en cuanto al hecho de haberse otorgado y fecha, contra los declarantes y terceros pero en cuanto la verdad de las declaraciones que en el hayan hecho los interesados solo hace fe contra los declarantes y no contra terceros. Las compulsas de las copias de una actuación judicial o administrativa y toda copia con valor de instrumento público harán fe si se dan por orden judicial y con citación o notificación en persona o por boleta a la parte contraria (CPC, artículo 166 y 175).

Para que el instrumento público constituya prueba legalmente actuada debe ser agregada al juicio dentro del término de prueba, con orden judicial y notificación a la parte contraria (CPC, artículo 165). Cabe recalcar que en materia laboral el momento procesal oportuno para agregar al proceso la prueba documental es en la audiencia preliminar.

Es indivisible la fuerza probatoria de un instrumento público, es decir, no se puede aceptar una parte y rechazar otra (CPC, artículo 178).

Las partes esenciales de un instrumento público son: nombre de los otorgantes, testigos, notario o secretario, según el caso, la cosa, cantidad o materia de la obligación, cláusulas principales sobre su naturaleza y efectos, lugar y fecha de otorgamiento y suscripción de sus intervinientes (CPC, artículo 169).

Para que tengan validez probatoria, los documentos auténticos judiciales, copias y compulsas éstos no deben estar diminutos, no tener alteración alguna, ni instancia ni recursos pendientes (CPC, artículo 167).

Un instrumento público es falso, cuando contiene suposiciones fraudulentas en perjuicio de un tercero, por supresión, alteración o añadidura de cláusulas o palabras después de otorgado, por anticipación o postergación de la fecha de otorgamiento, por haberse contrahecho la escritura o la suscripción de alguno de los que la otorgaron, o de los testigos o notario. Un instrumento se invalida sin necesidad de prueba y para el caso de falsedad se debe demandar ante un juez quien procederá a comparar la copia con el original, recibirá declaraciones de testigos y se harán otras diligencias para establecer la verdad, corriéndose traslado de la demanda, este juicio se seguirá por vía ordinaria, en la sentencia de declaración de falsedad del instrumento se ordenará la remisión de copias de enjuiciamiento civil al Fiscal para que ejerza la acción penal (CPC, artículo 178-180).

Se puede solicitar esta nulidad o falsedad como incidente de un juicio o como excepción.

Se deberá utilizar por lo menos cinco testigos para demostrar que los comparecientes se encontraban en otro lugar al momento del otorgamiento del instrumento público, no harán fe los dichos del notario ni de los testigos instrumentales contra quienes hubiere presunción de estar implicados en la falsedad, excepto cuando no hubiere presunción contra el notario y testigos, no harán fe los dichos de otros testigos, sino cuando sean cinco por lo menos (CPC, artículos 182-185).

Los instrumentos públicos otorgados en el extranjero deben ser legalizados o autenticados mediante certificación de un agente diplomático o consular del Ecuador residente en el Estado que otorgó el instrumento o ante un agente diplomático o consular de un país amigo y legalizado en el respectivo Ministerio de Relaciones Exteriores, o ante una autoridad política y una de las autoridades judiciales del territorio. La certificación se relaciona con la legalidad del notario, agente diplomático o consular (CPC, artículo 188-190).

La matriz de una escritura pública prevalece sobre una copia al igual que una compulsa sobre una copia (CPC, artículo 177).

b) Instrumentos privados

El instrumento privado es aquel escrito realizado para las partes sin la presencia de funcionario público en su nacimiento, que contiene la representación de un hecho jurídico, que puede estar o no suscrito por los mismos (Bello Tabares, 2008).

El Código de Procedimiento Civil define a los instrumentos privados como "*el escrito hecho por personas particulares, sin intervención del notario ni de otra persona legalmente autorizada o por personas públicas en actos que no son de su oficio"* (CPC, artículo 191).

Estos únicamente se pueden extender en escritura privada cuando se trate de actos o contratos en los que no se necesita la solemnidad del instrumento público, estos son:

- Vales simples y las cartas.
- Partidas de entrada y las de gasto diario.
- Libros administrativos y los de caja.
- Cuentas extrajudiciales.

- Inventarios, tasaciones, presupuestos extrajudiciales y asientos privados.

Pueden hacer tanta fe como el instrumento público cuando una persona se obliga a dar, hacer o no hacer alguna cosa o cuando confiesa haberla recibido o estar satisfecha de alguna obligación y está incluida dentro de los siguientes casos:

- Si el que lo hizo o mandó hacer lo reconoce como suyo ante cualquier jueza o juez civil, Notario Público o en escritura pública. El reconocimiento es únicamente de la firma y rúbrica y en caso de que fue firmado por otro, del consentimiento que se dio (CPC, artículo 195).
- Si el autor del documento se niega a reconocerlo por orden judicial, el juez hará comparecer por medio de los agentes de justicia y si existe la negación a expresar el reconocimiento o no del documento o la eludiere con palabras ambiguas, el Juez declarará reconocido el documento (CPC, artículo 196).
- Si habiendo muerto o estando ausente, dos testigos declaran en juicio haberlo visto otorgar el instrumento al autor o a otra persona por orden de éste.
- Cuando la parte a quien se presenta el documento no redarguye de falso ni objeta su legitimidad dentro de 3 días desde la citación y notificación (CPC, artículo 194).

El reconocimiento puede hacerse por parte de los herederos del otorgante o por el apoderado con poder especial y puede ser pedido antes o después del plazo y en cualquier estado del juicio y una vez practicado constituye una prueba.

Se debe tener en cuenta que las cartas dirigidas a terceros sobre obligaciones no pueden ser admitidas para reconocimiento, que los libros administrativos prueban en contra de quien los lleva o presenta o pueden probar a su favor cuando las partidas de data se refieren a gastos ordinarios o extraordinarios, que está facultado o si concuerdan con otros anteriores de la misma administración. Las cuentas prueban contra quien las rinde cuando hayan sido aprobadas o desechadas las partidas, pero cuando permanecen por más de 10 años en poder de la parte a quien se haya rendido prueban sin necesidad de aprobación (CPC, artículos 199-203).

El instrumento privado de obligación o liberación no prueba cuando está en poder del que lo emitió, excepto que se pruebe que lo obtuvo por fraude o violencia o sin que el acreedor

hubiese tenido la intención de remitir la deuda.

La comparación o cotejo de letra de un documento no prueba la falsedad o legalidad de un documento, pero podrá ser utilizado para establecer presunciones o principio de prueba por escrito. El juez realizará la comparación luego de oír a los peritos revisores (CPC, artículos 205 y 206).

De su parte, el Código Orgánico General de Procesos define a la prueba documental como "*todo documento público o privado que recoja, contenga o represente algún hecho o declare, constituya o incorpore un derecho"* (COGEP, artículo 193).

Los documentos se dividen en públicos o privados y se deberán presentar en originales o en copias, se consideran copias las reducciones del original debidamente certificadas que se realicen por cualquier sistema. La prueba que resulte tanto de los documentos públicos como de los privados es indivisible por lo que no se podrá aceptar solo en una parte y rechazar en otra (COGEP, artículo 194 y 199).

Es necesario para que hagan prueba tanto los documentos auténticos y sus copias o compulsas:

1) Que no estén defectuosos o diminutos, a menos de que se encuentren parcialmente destruidos pero contengan una representación o declaración clara del hecho o derecho alegado por quien lo presente. La contraparte podrá impugnar o contradecir la idoneidad probatoria del documento defectuoso.

2) Que no estén alterados en una parte esencial, de tal modo que pueda argumentarse falsedad.

3) Que en los autos no exista instancia ni recurso pendiente sobre el punto, que con tales documentos se intente probar (COGEP, artículo 195 y 197).

La producción de la prueba documental se realizará en la audiencia de juicio y se procederá de la siguiente manera:

> *"1) Los documentos se leerán y exhibirán públicamente en su parte pertinente.*
>
> *2) Los objetos se exhibirán públicamente.*
>
> *3) Las fotografías, grabaciones, los elementos de pruebas audiovisuales, computacionales o*

cualquier otro de carácter electrónico apto para producir fe, se reproducirán también en su parte pertinente en la audiencia y por cualquier medio idóneo para su percepción por los asistentes.

4) La prueba documental actuada quedará en poder de la o del juzgador para tenerla a la vista al momento de tomar su decisión sobre el fondo del asunto, dejando a salvo la facultad de las partes de volver actuarla o usarla durante la audiencia de juicio."

Se ordenará la devolución de la prueba documental a las partes cuando la sentencia haya quedado firme, dejando a salvo el derecho de solicitar el desglose de los documentos agregados al proceso, dejando copias certificadas, sean éstas digitales o no. Una vez que la sentencia se encuentre ejecutada se comunicará a las partes de su obligación de retirar los documentos en el término de treinta días, caso contrario se procederá a destruirlos (COGEP, artículo 196).

La falsedad material o ideológica o la nulidad del documento público o privado alegada por una parte, serán resueltas en la audiencia de juicio (COGEP, artículo 198).

Los documentos otorgados en el extranjero se deben autenticar, para ello se debe contar con la certificación del agente diplomático o consular del Ecuador residente en el Estado donde se emitió el documento o de acuerdo a lo previsto en la Convención de la Haya sobre la Apostilla o de acuerdo a los instrumentos internacionales suscritos por el Ecuador o las leyes o prácticas del Estado en que se lo otorgue.

En el caso que no haya agente consular o diplomático lo certificará alguno de otro Estado y le autenticará dicha certificación el Ministerio de Relaciones Exteriores, certificará que el agente diplomático o consular efectivamente posee ese cargo y que su firma es auténtica. En el caso de que en el lugar donde se emita el documento no hay ninguno de los funcionarios mencionados anteriormente, lo certificará o autenticará una de las autoridades judiciales del territorio con expresión de esta circunstancia.

Las diligencias que se hayan realizado en el exterior conforme a las leyes o prácticas del país que lo otorgue serán validadas en el Ecuador (COGEP, artículo 201).

Los documentos que se produzcan electrónicamente con sus respectivos anexos serán considerados originales para todos los efectos legales. Las reproducciones que se hayan digitalizado o escaneado y se agreguen al expediente electrónico tendrá la misma fuerza probatoria que la original, los documentos originales deben ser guardados por el titular y

presentarlos en la audiencia de juicio o cuando el juzgador así lo solicite (COGEP, artículo 202).

Los documentos presentados con la demanda, con la contestación, con la reconvención o su contestación pueden ser impugnados por la parte contraria al momento de contestarlas, a lo cual se deberá adjuntar la prueba de la impugnación, en cambio, si los documentos se presentan como medio de prueba superviniente el momento procesal oportuno para impugnar es la audiencia (COGEP, artículo 202).

a) Documentos públicos

El Código Orgánico General de Procesos establece que el documento público

"*es el autorizado con las solemnidades legales. Si es otorgado ante notario o incorporado en un protocolo o registro público se lo llamara escritura pública. Se consideran también instrumentos públicos los mensajes de datos otorgados, conferidos, autorizados o expedidos por y ante autoridad competente y firmados electrónicamente"* (COGEP, articulo 205).

Sus partes esenciales son: nombres de los otorgantes, testigos, notario, secretario según el caso, la cosa, cantidad o materia de la obligación, cláusulas principales para conocer su naturaleza y efectos, lugar y fecha de otorgamiento y suscripción de los que intervienen (COGEP, artículo 206).

Para que constituya prueba judicial legalmente actuada debe ser agregado al proceso con orden judicial y motivación a la parte contraria y hace fe aun contra terceros, tanto de su otorgamiento y fecha como de sus declaraciones que en ellos haga el servidor público que los autoriza, pero no en cuanto a la verdad de la declaración realizada. Las obligaciones y descargos hacen prueba con respecto a los otorgantes y a las personas a quienes se transfieran dichas obligaciones y descargos a título universal o singular (COGEP, artículos 207 y 208).

Los documentos públicos destruidos o perdidos, podrán ser restituidos con autorización del juez, cuando la parte tenga una copia auténtica y clara con los mismos requisitos previstos para diligencias preparatorias, con citación a los interesados (COGEP, artículos 209 y 210).

Las compulsas y copias harán fe cuando han sido ordenadas judicialmente y con citación o

notificación en persona o por una boleta a la parte contraria, a petición de parte y serán incorporadas en las actuaciones que el juzgador señale. Las escrituras deberán presentarse tanto la referente como la referida y la principal y accesoria excepto cuando se han perdido, solo probarán en los capítulos correspondientes, en el resto serán consideradas como un principio de prueba por escrito (COGEP, artículos 211 y 212).

Un documento público es falso cuando contiene una suposición fraudulenta en perjuicio de un tercero, por haberse contrahecho la escritura o la suscripción de alguno de los otorgantes, testigos o notario, por supresión, alteración o añadidura de cláusulas o palabras en el cuerpo del instrumento y por haberse postergado o anticipado la fecha del otorgamiento. En cambio, es nulo, cuando no se han observado las solemnidades prescritas en la ley, las ordenanzas y reglamentos respectivos (COGEP, artículos 214 y 215).

La falta de declaración de la falsedad de un instrumento público no impedirá el ejercicio de la acción penal, que cuando se ha iniciado juicio civil se promoverá luego de la obtención de la declaración (COGEP, artículos 214).

b) Documentos privados

El COGEP define a los documentos privados como *"el que ha sido realizado por personas particulares sin la intervención de un funcionario público o con estos en asuntos que no son de su empleo"* (Artículo 216).

Un documento privado puede ser reconocido cuando la parte presenta este instrumento en original y puede pedir el reconocimiento de firma y rúbrica del autor o representate legal de la persona jurídica de un instrumento privado a petición de parte, en la audiencia se recibirá la declaración previo juramento del autor o encargado por no saber firmar. Este reconocimiento no lo convierte en instrumento público (COGEP, artículos 217 y 218).

Un documento privado puede ser utilizado cuando está en poder de un tercero, cuando se relaciona con la materia del proceso por solicitud en la demanda, contestación, reconvención o contestación a la reconvención, además, solicitará su notificación para su exhibición en el día y hora señalada para la audiencia, el incumplimiento de la orden judicial será sancionada de acuerdo a la ley (COGEP, artículo 219).

Igual procedimiento se aplicará cuando el documento se encuentre en poder de la

contraparte, pero las sanciones incluyen la mala fe y deslealtad procesal cuando se pruebe que el documento no existió o no está en su poder (COGEP, artículo 220).

4.2.7. Inspección judicial

Es un medio de prueba que consiste en un examen sensorial directo realizado por el juez en personas, lugares u objetos relacionados con la controversia, que le permite percibir directamente el hecho o la cosa de la investigación, permitiéndole llegar a la certeza o evidencia de los mismos sin factores intermediarios que distorsionen esa realidad (Cabrera Acosta, 1994).

La inspección judicial tiene por objeto el examen, reconocimiento y obsevación que el juez hace acompañado de peritos o testigos de las cosas o hechos litigiosos o relacionados con el debate judicial (Cañón Ramírez, 2009).

El Código de Procedimiento Civil define a la inspección judicial como el "*examen o reconocimiento que la jueza o el juez hace de la cosa litigiosa o controvertida para juzgar de su estado o circunstancia "* (CPC, artículo 242).

El momento procesal oportuno para solicitar la práctica de este medio de prueba en materia laboral es la audiencia preliminar, en esta audiencia se deberá hacer la solicitud ya sea verbal o escrita y el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esta diligencia, que deberá realizarse dentro del término improrrogable de veinte días y designará perito tan solo si lo considera necesario (Código del Trabajo, artículo 577).

En el día y hora señalados el juez deberá concurrir al lugar de la inspección, oirá la exposición verbal de los interesados y si nombró perito reconocerá junto a él la cosa que deberá examinarse. El juez extenderá un acta que contendrá el día y hora de la diligencia, las personas que concurrieron a ella, las observaciones y alegatos de las partes, la descripción de lo que examinó el juez, se hará mención de los testigos que presentaron las partes y los documentos que se leyeron. Los concurrentes deberán firmar el acta y si no quisieren o no pudieren se expresará esta circunstancia. Al acta se deberá agregará el informe del perito y los mapas y planos que hubiere levantado y se pondrá al conocimiento de las partes (CPC, artículos 244 y 246).

El juez posee la facultad de ordenar en el momento mismo de esta diligencia, que se levanten planos, que se hagan reproducciones, experimentos, grabaciones mecánicas, copias fotográficas, cinematográficas o de cualquier otra índole si se dispone de medios para ello; así mismo, podrá ordenar la reconstrucción de los hechos con el fin de verificar el modo como se realizaron, examinar a las personas que conozcan el lugar o cosa y tomar cualquier otro medio que considere útil para el esclarecimiento de la verdad (CPC, artículo 245).

La inspección hace prueba en los asuntos que versen sobre localidades, linderos, curso de aguas y otros casos análogos, que demanden examen ocular o conocimientos especiales (CPC, artículo 247).

En cambio, el Código Orgánico General de Procesos, establece que "*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.*"

La inspección judicial se podrá solicitar tanto en la demanda, en la contestación a la demanda, en la reconvención o en la contestación de la reconvención. En la solicitud se debe precisar los motivos para que el juzgador examine directamente los lugares cosas o documentos objeto de la inspección, también se debe señalar la pretensión que se requiere probar con la inspección.

El juez deberá determinar el lugar, la fecha y la hora en que se realizará la inspección, señalando los objetivos de la diligencia, podrá designar un perito en casos excepcionales siempre y cuando su percepción sensorial sobre los lugares, documentos o cosas examinados no sean suficientes para obtener una conclusión precisa de la diligencia. Si la prueba pericial se solicita de oficio los honorarios correrán por cuenta del Consejo de la Judicatura y si las partes lo solicitan los honorarios serán cubiertos por la parte solicitante (COGEP, artículos 229 y 232).

En el día y hora señalados, el juzgador y las partes concurrirán al lugar de la inspección, después de instalada la audiencia el juzgador concederá la palabra a la parte que solicitó la prueba, con el fin de que exponga el objetivo de la inspección, posteriormente el juzgador examinará directamente a las personas, cosas, documentos o lugares. Una vez realizada la

inspección, se concederá la palabra a la contraparte para que exponga sobre lo inspeccionado. El Secretario sentará razón de la diligencia y se adjuntará la grabación en video (COGEP artículo 230).

Para el caso de que las personas que deben colaborar efectivamente en la realización de la diligencia no lo hacen, el juzgador podrá hacer cumplir su decisión con ayuda de la fuerza pública.

4.2.8. Juramento deferido

El juramento deferido según nuestra legislación es el medio de prueba que se utiliza cuando no existe ninguna otra prueba que sea capaz y suficiente para poder probar:

1) El tiempo de servicios que el trabajador ha venido prestando sus servicios lícitos y personales.

2) La remuneración que percibía el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

> ***Art. 593*** *"En general, en esta clase de juicios, el Juez y los Tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares."*

El juramento deferido deberá ser solicitado en la audiencia preliminar conforme a lo establecido en el artículo 577 del Código del Trabajo.

El Código Orgánico General de Procesos así mismo contempla como medio de prueba al juramento deferido, pero únicamente cuando se necesite probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida por parte del trabajador, también será utilizado en el caso de los adolescentes para probar la existencia de la relación laboral (artículo 185, COGEP).

Este medio de prueba a diferencia de lo estipulado en el Código de Trabajo, con la vigencia del COGEP se deberá solicitar en la demanda y no en la audiencia como se mencionó en líneas anteriores.

Para que el empleador pueda desvirtuar esta prueba podrá realizarlo siempre y cuando

presente otra prueba fehaciente y convincente que contradiga el juramento deferido efectuado por el trabajador como son roles de pago, contrato de trabajo firmado por ambas partes, avisos de entrada o de salida del IESS o comprobantes que acrediten el valor de las remuneraciones canceladas a favor del trabajador.

4.2.9. Declaración de parte

El Código Orgánico General de Procesos establece como medio probatorio a la declaración de parte, lo define como "*el testimonio acerca de los hechos controvertidos, el derecho discutido o la existencia de un derecho rendido por una de las partes."*

Igualmente determina que la declaración que realiza una de las partes es indivisible en todo su contenido excepto cuando exista otra prueba contra la parte favorable del declarante (COGEP, artículo 187).

Según el artículo 188 del COGEP el momento oportuno para la práctica de esta prueba será en la audiencia de juicio salvo que se trate de una declaración urgente.

Con respecto a la prueba testimonial el COGEP la define como *"la declaración que rinde una de las partes o un tercero"* (artículo 174), por lo tanto rigen las mismas reglas generales que para la declaración de un testigo, estas reglas fueron analizadas y expuestas en el presente trabajo de investigación en el punto 4.2.3.

4.3. Análisis de casos de despido intempestivo a causa del acoso laboral o mobbing

Con fecha 2 de julio de 2013, la Dra. Luz Barrera Espín, Jueza de la Unidad Judicial Primera Especializada de Trabajo del cantón Quito, de la provincia de Pichincha dictó sentencia dentro del juicio No. 17371-2013-0030, seguido por Laura Patricia Miño Caranqui, contra la empresa Hernán Cabezas Orellana, en el que la actora, en su demanda, reclamó el pago de indemnización por despido intempestivo, pago de bonificación según el artículo 185 del Código del trabajo, pago de sueldos adeudados, vacaciones y comisiones.

La actora en su demanda manifiesta que el día 30 de noviembre de 2012 fue despedida y

presionada a presentar su renuncia por el señor Hernán Cabezas Orellana, que la misma no tiene validez puesto que jamás concurrió al Ministerio del Trabajo a firmar dicha renuncia, además le obligó a firmar tres letras de cambio por el valor de USD 10.000 cada una, bajo la presunción que se ha enterado de supuestas irregularidades que se cometen en la empresa, respecto a la fabricación y presumiblemente alteración de sellos, etiquetas, membretes y permisos. Cohesionándole de esta manera a guardar silencio de lo que se había enterado y así evitar que le liquiden los valores adeudados.

Lo que nos concierne analizar en el presente caso es si efectivamente fue despedida intempestivamente la Sra. Laura Patricia Miño Caranqui tal como lo manifiesta en su demanda.

En el considerando quinto de la sentencia se señala que:

"(...) el tratadista Guillermo Cabanellas, en su "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" (Editorial Heliasta, Tercer Tomo, 268. Edición, Pág. 208) dice: "....por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del empleador o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.".- La Corte Suprema de Justicia, hoy Corte Nacional, en varios fallos, entre ellos el publicado en la Gaceta Judicial 3 de 15 de noviembre de 1994, en el que manifiesta que "En doctrina se llama despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca éste en el trance de no proseguir en la empresa".- Francisco de Ferrari citando a Rafael Caldera, en el segundo volumen de su obra titulada "Derecho del Trabajo", página 371, dice, este despido existe por cuanto "la conducta seguida revela en el empleador un propósito de salir por vía sinuosa del trabajador o por lo menos, poner a éste en caso de retirarse del servicio".- El Tratadista Guillermo Cabanellas en su Obra Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1978, p. 778, trata sobre el despido indirecto o autodespido y señala: "No se discute la noción de que el despido indirecto o autodespido consiste en la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al empleador o empresario… (...)"

Como analizamos en el Capítulo tercero de la presente tesis, al despido intempestivo se lo define como la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador sin

causa legal o teniendo una justa causa no se rige por el procedimiento establecido en la norma. En nuestro ordenamiento jurídico existen varias causas por las que el empleador puede dar por terminado la relación laboral pero previo la obtención del visto bueno, tal como lo prescribe el artículo 172 del Código del Trabajo, de esta manera siguiendo este procedimiento no se configura el despido intempestivo.

Existen dos clases de despido, el directo y el indirecto; el despido directo se entiende como la disolución del contrato o relación laboral, por la declaración de voluntad del empleador, de esta forma quien manifiesta abiertamente su voluntad de terminar el contrato es la parte empleadora.

En cambio, el despido indirecto es la situación en la cual el trabajador se encuentra obligado a dejar su empleo por diversas circunstancias que son imputables al empleador, por ello, esta clase de despido también se lo conoce como renuncia forzada, dimisión impuesta o dimisión provocada.

En esta sentencia que es objeto de análisis, como se manifestó, la parte actora demanda la indemnización por despido intempestivo aunque se puede observar que en primera instancia ella fue quien presentó la renuncia y el empleador la aceptó, configurándose la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo.

En el juicio se presentó como prueba la confesión judicial, en ese sentido el demandado en la confesión judicial al responder la pregunta "*según usted indique las razones por las cuales supuestamente en forma voluntaria renunció la Sra Laura Patricia Miño Caranqui, al puesto de trabajo que ocupaba dentro de la compañía de su propiedad",* responde: *"el momento se le pidió la renuncia porque había cometido muchas faltas en la empresa, ese momento me entregó USD 2500.00 en efectivo delante de un español que desconozco el nombre".* De esta manera se demuestra que la actora no presentó su renuncia de forma voluntaria, caso contrario, el demandado fue quien le solicitó la misma, tal como lo manifestó en la confesión judicial.

Otra prueba presentada para acreditar que el empleador no canceló los rubros pertenecientes a la liquidación al momento que la relación laboral terminó fue el acta de finiquito, la misma que no se encontraba suscrita ni por la parte trabajadora ni por el inspector del trabajo por lo tanto la excepción alegada por el demandado respecto a esta

acta de finiquito carece de fundamento legal.

De las pruebas practicadas en el juicio se demuestra que en el presente caso se produjo lo que en doctrina se conoce como despido indirecto debido a que la decisión de la actora para separarse de su empleo fue motivada por conductas que son imputables al empleador, es decir, que la trabajadora influenciada por las amenazas del demandado se encontró obligada a terminar la relación laboral.

De esta manera se evidencia los tres elementos que configura el despido indirecto es decir primero existió la voluntad de la trabajadora de separarse de su empleo al considerarse en situación de despido, segundo las causas que motivaron a la actora a terminar con el contrato de trabajo fueron las amenazas inferidas por la parte empleadora, el propio empleador en la confesión judicial reconoció que el mismo fue quien solicitó a la trabajadora la renuncia y tercero esta situación imposibilita la ejecución normal del contrato de trabajo en razón de que con la actitud de empleador de terminar la relación laboral y presionar a la señora Laura Patricia Miño a presentar su renuncia por ciertos hechos irregulares por parte de la trabajadora generan un ambiente laboral no apto para poder trabajar, es decir, no existe condiciones positivas para laborar pudiendo generar graves daños psicológicos y físicos como son enfermedades tanto psíquicas y somáticas en la trabajadora.

El argumento utilizado en la sentencia para determinar que efectivamente se produjo despido intempestivo fue que le correspondía a la actora que la renuncia fue efectivamente realizada bajo presión, en la contestación de la demanda el demandado manifiesta:

"La actora (...) prestó sus servicios lícitos y personales por un lapso no menor a 18 mese a favor de su representada, periodo dentro del cual se advirtió ciertas irregularidades que ameritaron un llamado de atención a dicha ex trabajadora, quien asumiendo su responsabilidad, presentó su renuncia voluntaria e irrevocable a su trabajo (...)"

En relación a las pruebas practicadas en la confesión judicial el demandado al responder la pregunta 16 contesta: *"el momento se le pidió que renuncie porque había cometido muchas faltas en la empresa, ese momento me entregó USD. 2500,00 en efectivo delante de un español que desconozco el nombre".*

En la sentencia se determina que

"(…) *el hecho que el demandado le haya solicitado la renuncia, en circunstancias en que según dice la actora le tuvo que entregar una cantidad de dinero da lugar a dos conclusiones: 1) En caso de haberse producido el hecho manifestado por el demandado en su confesión judicial o las irregularidades a las que se refiere en la contestación de la demás, el demandado no tenía la facultad de solicitarle a la accionante la renuncia, ya que, para estos casos, la ley provee al empleador de los mecanismos para concluir la relación laboral (…) sin embargo, el empleador, sin hacer uso de los mismo, en forma directa le solicitó la renuncia a la actora, la cual denota en forma clara la decisión del demandado de concluir la relación laboral unilateralmente. 2) No cabe duda que la actora fue objeto de presión, pues, el demandado en forma expresa en la contestación de la demanda y en su confesión judicial, se refiere a hechos irregulares que generan presión y que obviamente, colocaron a la actora en la situación de retirarse del trabajo, poniendo la renuncia misma que se encuentra viciada en su consentimiento por lo que carece de efectos jurídicos (…)"*

Por las razones expuestas anteriormente, la Jueza de la Unidad Primera Especializada de Trabajo del Cantón Quito de la Provincia de Pichincha condenó el pago de indemnización por despido intempestivo en el presente caso.

En la segunda sentencia que es objeto de análisis resuelve el recurso de casación interpuesto por el Gerente General y Presidente del Directorio de Cementos Selva Alegre a la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito dentro del juicio laboral que sigue Ángel Felipe Loor contra la empresa Cementos Selva Alegre.

La sentencia a la que interpone el Recurso de Casación en su parte resolutiva ordena que Cementos Selva Alegre cancele al actor las indemnizaciones por despido intempestivo, proporcionales del décimo tercero, cuarto y quinto sueldos, vacaciones e incremento de sueldo con los respectivos intereses.

En relación al despido intempestivo la sentencia dictada por la Sala de lo Social y Laboral de la Corte Suprema de Justicia determina que el cambio de ocupación de un trabajador constituye lo que en doctrina se conoce como despido indirecto "*para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento por parte del empleador, el trabajador se considera en situación de despido creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios".*

Se debe tomar en cuenta que el empleador no termina la relación laboral de forma directa, sino que al violar los derechos del trabajador le coloca en la situación de no seguir en la

empresa, es decir, como vimos anteriormente el trabajador se ve obligado a terminar la relación laboral por ciertas conductas imputables al empleador que imposibilita que el contrato de trabajo se desarrolle adecuadamente, colocándole por esta razón al trabajador en situación de despido.

La tercera sentencia que va a ser analizada resuelve el recurso de casación interpuesto por Antonio Acosta Espinosa por sus propios derechos y en representación del Banco del Pichincha a la sentencia dictada por la Tercera sala de la Corte Superior de Quito dentro del juicio que siguió Ángel Ariolfo Arrienta Ibarra en contra del Banco del Pichincha.

En la sentencia se manifiesta que el demandado en la contestación de la demanda planteó la excepción de negativa del actor para formular reclamo alguno, en razón de que, el vínculo laboral terminó por la voluntad del trabajador y que se exteriorizó a través de una acta transaccional suscrita por ambas partes, cuya firma fue reconocida ante el juez y aprobada por el mismo, por lo tanto no existió fundamentos suficientes para que el actor proponga la demanda, dando lugar a una reconvención conexa con el fin de que el actor devuelva la bonificación voluntaria que otorgó el Banco del Pichincha.

Así mismo en la sentencia se expone que el actor fue objeto de despido intempestivo debido a que si el llega a suscribir una acta de liquidación, operó por fuerte presión psíquica ejercida por el empleador en virtud que el demandado según la prueba testimonial practicada en el juicio demuestra que fue efectivamente objeto de coacción por el empleador al no haberle asignado ninguna tarea durante 15 días continuos, manteniéndole en inactividad permanente bajo el supuesto de que no había ninguna función para él por lo cual según la documentación ingresada y los testimonios practicados en el proceso se demuestra que el empleador utilizó un procedimiento indirecto para terminar la relación laboral, por lo tanto se configura el despido intempestivo.

Según lo expuesto y analizado en el Capítulo 3 del presente trabajo, la presión psicológica también conocida como mobbing o acoso laboral es una conducta sistemática voluntaria ejercida por el empleador encaminada a que la víctima abandone el lugar de trabajo, afectando emocionalmente al trabajador, actitud que se considera un riesgos psicosocial en razón de que causa en el trabajador graves problemas psicológicos y físicos, que imposibilitan la continuidad normal de la ejecución del contrato de trabajo.

Un contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes, en el que la parte denominada trabajadora se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, mientras la otra parte denominada empleadora, retribuye económicamente por los servicios prestados, en este caso, si el empleador no le otorga ninguna actividad laboral al trabajador causa que el objeto del contrato no se cumpla, colocándole de esta forma al trabajador en situación de despido. En concordancia con lo indicado en la sentencia se establece que el despido intempestivo es "*cualquier procedimiento directo o indirecto que utilice el empleador con el propósito de terminar unilateralmente la relación…"*

En cuanto a lo que alega el demandado en su contestación sobre el acta de liquidación fue aprobada por el juez, en los considerandos de la sentencia se manifiesta que dicho acto no se realizó ante autoridad alguna sino particular, que luego de ser suscrita fue presentada al juzgado y ante una autoridad que no analiza la pormenorización que exige la ley para que la liquidación del finiquito se celebre de forma legal.

Finalmente la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Ex Corte Suprema de Justicia en su parte resolutiva considera que son procedentes las pretensiones del actor, es decir, el pago de indemnización por despido intempestivo debido a que la parte demandada no ha probado haberlas satisfecho, por lo tanto consideró que las resoluciones adoptadas por el Tribunal de Alzada son concordantes con la ley y el derecho, por todo lo cual desechó el recurso de casación interpuesto por Antonio Acosta Espinosa, por sus propios derechos y en representación del Banco del Pichincha.

4.4. Análisis del medio de prueba más eficiente para probar el despido intempestivo en un proceso laboral

En un juicio laboral los medios de prueba utilizados son importantes para poder demostrar las pretensiones del actor, caso contrario, únicamente se quedarán escritas en papel y no se podrá probar lo que se alega, causado que el juez como sujeto ajeno a los hechos procesales y administrador de justicia deseche la demanda y ponga fin al proceso judicial que se encuentra en su conocimiento.

Los medios de prueba son los procedimientos, elementos e instrumentos que son utilizados

por las partes que suministran las razones o motivos que sirve para llevarle al juez la certeza o veracidad de los hechos alegados, otorgándole razones y argumentos para que pueda fundamentar sus decisiones y ponga fin al proceso.

Nuestro ordenamiento jurídico contempla como medios de prueba los siguientes: prueba testimonial, declaración de parte, confesión judicial, prueba pericial, prueba documental, inspección judicial y juramento deferido. En el caso de la confesión judicial únicamente se contempla como medio de prueba en el Código de Procedimiento Civil pero con la expedición del Código Orgánico General de Procesos como se mencionó cambió todo el procedimiento laboral y derogó al Código de Procedimiento Civil y reformó algunos de los artículos del Código de Trabajo.

Dentro de las reformas planteadas con la expedición de este nuevo Código se eliminó a la confesión judicial y en cambió se implementó la declaración de parte como parte de la prueba testimonial dentro de los procesos excluyendo únicamente las materias constitucional, electoral y penal, medio de prueba que se expuso anteriormente.

De lo expuesto en el presente trabajo y del análisis de las sentencias que se realizó se infiere que los medios de pruebas que se utilizan para probar la existencia de despido intempestivo dentro de un proceso laboral son la prueba testimonial, prueba pericial y prueba documental.

La prueba testimonial es una declaración de un tercero imparcial y ajeno a la litis que efectúa dentro de un proceso judicial un relato sobre hechos pertinentes y relevantes ocurridos antes de la controversia, que pueden subsistir o no al momento de la declaración, hechos que fueron percibidos a través de la actividad sensorial del testigo, cuya finalidad es demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes y así formar el convencimiento del juez para que pueda finalmente tomar una decisión y dirimir la controversia.

El Código Orgánico General de Procesos asimila la declaración de parte como prueba testimonial, debido a que la define como:

"la declaración que rinde una de las partes o un tercero. 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. Se lleva a cabo mediante interrogatorio de quien la propone y contrainterrogatorio de contraparte"

No obstante en un juicio laboral, en el cual, el trabajador demande el pago de indemnización por despido intempestivo a causa del acoso laboral ejercido por el empleador, la prueba testimonial puede ser un limitante al momento de practicarse las pruebas que demuestran la veracidad de los hechos alegados por el actor, en razón de que generalmente los únicos testigos de la presión psicológica que sufre el trabajador por parte del empleador son los compañeros de trabajo.

Al ser los compañeros de trabajo los únicos testigos que puedan corroborar los hechos, por miedo a perder su empleo o ser objeto de represalias por parte del empleador, no consienten ser considerados como testigos y consecuentemente declarar a favor del trabajador dentro del proceso laboral. A pasar de lo mencionado en algunos casos la prueba testimonial se convierte en la prueba clave para demostrar lo alegado en la demanda y ésta sea aceptada por el juzgador.

La confesión judicial es el testimonio o la declaración que realiza una de las partes dentro del proceso judicial, sobre la verdad de los hechos o existencia de un derecho, reconocimiento que efectúa contra sí misma, capaz de generar consecuencias negativas y efectos adversos al confesado.

El Código de Procedimiento Civil contemplaba como medio de prueba a la confesión judicial, las reglas y la forma de practicar esta prueba se lo analizó en párrafos anteriores, en cambio, el Código Orgánico General de Procesos, elimina a la confesión judicial e instaura como prueba a la declaración de parte, asimila a la declaración de parte como prueba testimonial, por esta razón, ambas poseen las mismas reglas para poder ser practicadas dentro de un juicio.

Con el Código de Procedimiento Civil, la parte que solicitaba la confesión judicial debía presentar el pliego de preguntas en sobre cerrado, con las debidas seguridades que impidan conocerlas antes del acto y eran abiertas por el juez en el momento de la diligencia, en presencia del confesante y en el mismo acto calificaba las preguntas y practicaba la confesión judicial.

En cambio, en el Código Orgánico General de Procesos la declaración de parte se practica en la audiencia de juicio y al implementar el sistema oral para la sustanciación de los procesos en todas las instancias, fases y diligencias, el abogado de la parte que solicita la

declaración de parte debe formular las preguntas en la audiencia de juicio, demostrando de esta manera su habilidad verbal para poder comprobar lo alegado en la demanda y el juez en sentencia acepte la pretensión del actor.

En cuanto a la prueba pericial es el medio de prueba a través del cual el juez al ser únicamente un experto en materia jurídica y ante la ignorancia en conocimientos específicos, encarga a una tercera persona ajena al proceso, quien debe ser especializada, calificada por sus conocimientos ya sea en temas científicos, técnicos, tecnológicos o artísticos para que suministre mediante sus declaraciones, los argumentos, razones y conclusiones de los hechos controvertidos en el proceso judicial y así poder establecer la verdad o falsedad de estos hechos, teniendo como finalidad que el administrador de justicia con la ayuda de estas declaraciones de ciencia donde el experto presenta y aporta sus deducciones, percepciones e inducciones llegue a formar su convicción final.

En un proceso laboral donde se discute el pago de indemnizaciones por despido intempestivo a consecuencia de la presión psicológica o acoso laboral ejercido por el empleador al trabajador, imposibilitando la ejecución normal del contrato de trabajo, la prueba pericial es importante en razón de que el juez mediante los conocimientos científicos y técnicos de un psicólogo puede establecer si efectivamente el empleador ejerció algún tipo de presión psicológica sobre el trabajador causándole algún daño, ya sea psicológico o físico, que imposibilite la ejecución normal del contrato de trabajo, de esta manera colocándole en situación de despido.

En el caso de los juicios laborales que poseían un trámite especial que se encontraba contemplado en el Código del Trabajo, una vez que se presentaba la demanda laboral, el juez en el término de dos días debía calificarla y fijar el día y hora para que se lleve a cabo la audiencia preliminar en el término no mayor a veinte días. En la audiencia preliminar se debía anunciar las pruebas, en este caso si se utiliza la prueba pericial en esta audiencia se debía solicitar la práctica de dicha prueba. La audiencia definitiva se debía realizar en un máximo de veinte días contados desde que se realizó la audiencia preliminar.

Por otro lado, en el procedimiento sumario establecido por el Código Orgánico General de Procesos una vez presentada la demanda deberá ser contestada en el término de quince días, en esta clase de procesos solo habrá una audiencia única, que deberá desarrollarse en el

término máximo de treinta días a partir de la contestación de la demanda. Esta audiencia como se mencionó anteriormente tendrá dos fases; la primera, donde se fijarán los puntos en debate y conciliación, y, la segunda, la de pruebas y alegatos. Se debe tomar en cuenta que las pruebas se anuncian y solicitan en la demanda (actor) y en la contestación a la demanda (demandado).

El problema con este medio de prueba tanto en el procedimiento especial (contemplado en el Código de Trabajo) y en proceso sumario (establecido por el COGEP) versa alrededor de los plazos expuestos en los párrafos anteriores, en razón de que son demasiados cortos para poder practicar la prueba pericial y puede ocurrir a veces que el informe por parte del perito no se logre presentar antes del la audiencia definitiva, en el caso del procedimiento especial y en el procedimiento sumario que aparte que no se alcance a realizar la pericia o no se ponga en conocimiento de las partes el informe pericial con el término de al menos diez días como lo contempla el COGEP, por ende el perito no pueda comparecer a la audiencia de juicio a sustentar el informe que elaboró.

La prueba documental es todo objeto representativo del pensamiento como planos, escritos, huellas, datos, vestigios, documentos electrónicos, videos, audios, que contenga, recoja o represente algún hecho o acontecimientos presentes, pasados o futuros o que también declare, constituya o incorpore un derecho.

En un juicio laboral donde la pretensión del actor sea que el empleador cancele las indemnizaciones por despido intempestivo a causa del acoso laboral ejercido por la parte empleadora, la prueba documental que contengan evidencias de dicho acoso resultan importantes para que el juez pueda formar su convicción sobre la verdad o falsedad de lo alegado en la demanda.

En ciertos casos pueden existir correos electrónicos, memorandos, oficios que demuestren que el empleador ejerció presión psicológica en contra del trabajador a través de sus actitudes y comportamientos, colocándole al trabajador en situación de despido, cuyo medio paliativo para poner punto final a esta situación sea terminar la relación laboral que le une al empleador.

El juramento deferido según nuestra legislación es el medio de prueba que se utiliza cuando no existe ninguna otra prueba que sea capaz y suficiente para poder probar: 1) El tiempo de

servicios que el trabajador ha venido prestando sus servicios lícitos y personales. 2) La remuneración que percibía el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

En virtud de lo expuesto en un juicio laboral donde la pretensión del actor sea solicitar indemnización por despido intempestivo a causa de del acoso laboral o presión psicológica ejercida por el empleador, se puede usar como medios probatorios para demostrar la verdad de los hechos alegados en la demanda la prueba testimonial, la confesión de parte (declaración de parte con el COGEP) la prueba pericial y la prueba documental, con la ayuda de estos medios de prueba, el juez podrá formar su convicción y mediante sentencia poner fin al proceso judicial.

Como se mencionó en párrafos anteriores existen ciertos problemas y limitantes en cuanto a la práctica de los diversos medios de prueba; así, en relación a la prueba testimonial generalmente los únicos testigos del acoso laboral ejercido por el empleador al trabajador son los propios compañeros de trabajo, pero sucede a veces que ellos al seguir en sus puestos de trabajo se rehúsan testificar en contra del empleador por miedo a las represalias que puedan ser objeto y a perder su empleo, no obstante, si se llega a obtener los testimonios de un tercero ajeno al proceso que evidenció el acoso laboral que el trabajador fue víctima, se convierte en una prueba clave para poder demostrar los hechos discutidos en el proceso laboral.

En relación a la confesión judicial o declaración de parte (medio de prueba instaurado por el Código Orgánico General del Procesos), puede llegar a ser una prueba eficaz, dependiendo de la habilidad oral del abogado para poder formular preguntas al demandado con el fin de demostrar la veracidad de los hechos alegados.

En cuanto a los documentos como medio de prueba en ciertos casos el trabajador no posee la prolijidad de guardar todos los oficios o memorandos que evidencien el acoso laboral que es víctima o en ciertas ocasiones no posea los documentos que respalde lo alegado. En el caso de que existan documentos que sostengan su pretensión pueden llegar a convertirse en una prueba fehaciente de los hechos citados en la demanda.

La prueba pericial ayuda al juez en el ámbito científico a determinar si el actor fue o no objeto de acoso laboral y sus consecuencias derivadas de los actos ejercidos por el empleador. Finalmente se debe tomar en consideración que cada caso en particular es

diferente, debido a que los hechos que acontecen son distintos unos de otros, por lo tanto, las pruebas que se pueden practicar al momento del juicio depende de las evidencias que el actor posea para poder demostrar el acaecimiento de los hechos y así poder alcanzar su pretensión mediante un fallo favorable para él.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- En nuestra legislación no existe ninguna norma que regularice el acoso laboral ni tampoco contempla como despido intempestivo a pesar que es una conducta sistemática voluntaria ejercida por el empleador encaminada a que la víctima abandone el lugar de trabajo, afectando emocionalmente al trabajador, actitud que se considera un riesgo psicosocial en razón de que causa en el trabajador graves problemas psicológicos y físicos, que imposibilitan la continuidad normal de la ejecución del contrato de trabajo.
- El acoso laboral es considerado por la doctrina como despido indirecto en razón de que son conductas ejercidas por el empleador de forma sistemática, manifestadas como actos negativos y hostiles dirigidos al trabajador, ocasionando la imposibilidad de la ejecución normal del contrato de trabajo, colocándole al trabajador en situación de despido, llegando a causar daños físicos o psicológicos en la víctima.
- En un juicio laboral donde la pretensión del actor sea solicitar indemnización por despido intempestivo a causa de del acoso laboral o presión psicológica ejercida por el empleador, se puede usar como medios probatorios para demostrar la verdad de los hechos alegados en la demanda la prueba testimonial, la confesión de parte (declaración de parte con el COGEP) la prueba pericial y la prueba documental, con la ayuda de estos medios de prueba el juez podrá formar su convicción y mediante sentencia poner fin al proceso judicial.

5.2.Recomendaciones

- Se debería expedir una normativa que regule esta figura y se considere al acoso laboral o presión psicológica ejercida por empleador como despido indirecto, de esta forma, la víctima de mobbing pueda reclamar las indemnizaciones por despido intempestivo consagradas en el Código del Trabajo.

- Los jueces que conozcan las causas laborales deberán hacer uso de la sana crítica para tener una correcta apreciación de los hechos que son objeto del proceso judicial y valorar la prueba aportada de acuerdo a su conocimiento, lógica y experiencia.

- Incluir como medio probatorio la prueba científica, para este caso, pericias psicológicas, así como la estadística que refleje un comportamiento inadecuado permanente y sistemático del empleador dirigido a los trabajadores con el fin de poder establecer el número de demandas por acoso laboral que él posea.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. (1981). *Curso de Derecho del Trabajo* (7ma ed., Vol. II). Barcelona: Ariel.
- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing, el acoso laboral en el trabajo*. Barcelona: Océano.
- Babugia, M. (2015). *La Prueba en el Acoso Laboral*. Mendoza, Argentina: B de f Ltda.
- Bayon, G., & Perez, E. (1964). *Manual de Derecho del Trabajo* (Vol. II). Madrid: D. Marcial Pons-Libros Jurídicos.
- Bello Tabares, H. (2008). *Las Pruebas en el Proceso Laboral* (2da edición ed.). Caracas, Venezuela: Ediciones Paredes.
- Cabanellas, G. (1988). *Tratado de Derecho Laboral* (3era ed., Vol. 3). Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (1988). *Tratado de Derecho Laboral* (3era ed., Vol. 2). Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Cabrera Acosta, B. H. (1994). *Teoría General del Proceso y de la Prueba*. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez C. LTDA.
- Cañón Ramírez, P. (2009). *Práctica de la Prueba Judicial*. Bogotá, Colombia: Ecoe, Ediciones.
- De Buen Unna, Carlos Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (en Línea), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997(citado 24-07-2016), Capítulo 29 “La Extinción de la Relación del Trabajo”, Disponible en internet: http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/32.pdf.
- Diazgranados, L. A. (2014). *El acoso laboral, análisis con coceptual y comparado*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Escartín, J. (2012). Mobbing, *Acoso Psicológico en el Trabajo*. Madrid: Síntesis S.A.
- Fernández, J. (1973). *Derecho del Trabajo*. Madrid: La Editorial Católica.

- Hueck, A., & Nipperdey, H. (1963). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado Madrid.
- Monesterolo, G. (2013). *Instituciones de derecho laboral individual: herramientas didácticas* (4ta ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Montoya, A. (2003). *Derecho del Trabajo* (vigesimocuarta ed.). Madrid: Editorial Tecnos.
- Peña Neira, S. (2011). *La prueba*. Santiago, Chile: Editorial Metropolitana.
- Peña Pérez, R. (2013). *El Acoso Laboral*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Perez, E. (1960). *Derecho del Trabajo* (6ta ed.). Madrid: Editorial Tecnos.
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing, manual de autoayuda para superar el acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara, S.A.
- Raibó Rubio, Alonso. El despido indirecto o auto despido, un vistazo a esta figura, (en Línea), Bogotá, Disponible en internet: http://www.gerencie.com/el-despido-indirecto-o-autodespido-un-vistazo-a-esta-figura.html.
- Rocañín, J. C. (2004). *Mobbing, acoso laboral, psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica*. Madrid: Arán Ediciones.
- Rojo, J. V. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Editorial Tebar.
- Santo, V. (2005). *La Prueba Judicial* (3era ed.). Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Silva Melero, V. (1963). *La Prueba Procesal*. Madrid: Revista de Derecho Privado.
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo* (2da edición ed., Vol. I). Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo* (Vol. I). Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
- Valverde, A. (2012). *Derecho del Trabajo* (vigesimoprimera ed.). Madrid: Editorial Tecnos.

ANEXOS

DRA. DORIS BUSTAMANTE VALDIVIESO
doris.bustamante17@foroabogados.ec
Av. Amazonas y Juan León Mera, Edf. Río Amazonas, Tercer piso, oficina 308, 2523-675.

SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL PRIMERA ESPECIALIZADA DE TRABAJO DEL CANTÓN QUITO.

LAURA PATRICIA MIÑO CARANQUI, portadora de la cédula de ciudadanía Nro. 171564845-5, de 33 años de edad, estado civil divorciada, de profesión Contadora, domiciliada en esta ciudad de Quito, ante usted con el debido respeto comparezco y formulo la siguiente demanda laboral:

PRIMERO.- DEL DEMANDADO:

El demandado responde a los nombres de: HERNAN CABEZAS ORELLANA (único nombre y apellidos que conozco).

SEGUNDO.- FUNDAMENTOS DE HECHO:

Sucede Señor Juez que desde el 01 de Mayo del año 2011 mediante contrato escrito de trabajo, ingresé a laborar por pedido y bajo las ordenes del señor Hernán Cabezas Orellana en su empresa de licores llamado "HERNAN CABEZAS LICORES CIA.LTDA" ubicado en las Casas OE4-40 y Carvajal de esta ciudad de Quito, para realizar el trabajo de asistente de gerencia, debo manifestar que la remuneración que percibía por mi trabajo era de quinientos cincuenta dólares más horas extras, es decir la cantidad mensual que percibía era la de seiscientos cincuenta dólares ($650,00), en el horario de nueve de la mañana a siete de la noche de lunes a viernes y los sábados de nueve de la mañana a una de la tarde, todas las semanas, sin descanso, en forma ininterrumpida y permanente. Es necesario manifestar a usted señor Juez que desde que ingresé a trabajar en esta empresa he venido cumpliendo a cabalidad las funciones a mí encomendadas. También durante el tiempo que he venido trabajando, esto es hasta el 30 de noviembre del 2012 no me han pagado este último mes de trabajo, ninguna hora extraordinaria, suplementaria, ni mi última semana de vacaciones, es decir, no me ha cancelado ningún rubro que por ley me corresponde, ante esta actitud, de que no haya la posibilidad de arreglar o pedir que reconsidere mi empleador por su prepotencia y mal trato, al ser despedida intempestivamente de mi trabajo, sin haber percibido ninguna liquidación por el trabajo que he realizado. He decidido demandar ante su autoridad estos hechos, para que se me haga justicia y se me pague lo que realmente debería percibir de conformidad con la Ley.

Es necesario manifestar a usted Señor Juez que el día 30 de noviembre de 2012 cuando fui despedida y presionada a presentar mi renuncia por el Sr. Hernán Cabezas Orellana, la misma que no tienen ninguna validez puesto que jamás concurrí al Ministerio del Trabajo a firmar dicha renuncia, además me obligo a firmar tres letras de cambio por el valor de $10.000,00 dólares americanos cada una. Sin beneficiario, sin fecha, ni vencimiento, cometiendo el delito de chantaje.

Bajo la presunción de que me he enterado de irregularidades que se cometen en la empresa, respecto a la fabricación y presumiblemente alteración de sellos, etiquetas, membretes y permisos con los que se venden los licores, los que presumiblemente se maneja con notas de venta y no con facturas para eludir la declaración al SRI, además presumo que se fabrican etiquetas de importadores conocidos.

Cohersionándome de esta manera a guardar silencio de lo que me había enterado, y además para evitar liquidarme valores laborales que por ley me corresponden, para crear la existencia de un supuesto crédito imaginario que la empresa me habría otorgado.

Del delito de chantaje del que fui objeto ya he presentado la respectiva denuncia ante la Fiscalía para que se investiguen estos hechos acaecidos en mí contra.

Para el caso de que el demandado se opusiere a cancelar los valores que por ley me corresponde, me reservo el derecho para presentar las denuncias de todas las anomalías que conozco, sean estas ante el Servicio de Rentas Internas, Ministerio de Relaciones Exteriores, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entre otras entidades públicas.

TERCERO.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Con lo expuesto concurro ante su autoridad y al amparo de lo dispuesto en el Art. 575 y más del Código del Trabajo, demando al señor HERNAN CABEZAS ORELLANA, por sus propios derechos y como representante de la empresa "HERNAN CABEZAS LICORES CIA.LTDA", a fin que una vez tramitada la presente causa en sentencia se le ordene al pago de los siguientes rubros:

1.- Al pago de la indemnización por despido intempestivo, según lo que estipula el Art. 188 del Código de Trabajo, teniendo en cuenta mi última remuneración.

2.- Al pago de una bonificación equivalente al 25% de la última remuneración percibida, según lo estipula el Art. 185 del Código Laboral.

3.- Al pago del sueldo del último mes de trabajo correspondiente al mes de noviembre del 2012, a razón de USD 550,00 más horas extras con el triple de recargo como lo determina el Art. 94 del C.T.

4.- Al pago de mis vacaciones no gozadas durante la vigencia de la relación laboral desde el año 2011 hasta el año 2012.

5.- Al pago de comisiones sobre las ventas realizadas y que nunca me fueron canceladas.

6.- La invalidación de las letras de cambio que me obligaron a firmar.

7.- La invalidación de la supuesta renuncia que con coerción me fue obligada a firmar y que guarda estricta relación con la copia de la denuncia presentada ante la Fiscalía de Pichincha.

CUARTO.- CUANTIA: La cuantía la fijo en la cantidad de QUINCE MIL DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA (USD 15.000,oo)

QUINTO.- TRÁMITE El trámite a darse a la presente causa es el procedimiento oral, establecido en el Art. 575 y siguientes del Código de Trabajo.

SEXTO.- CITACIÓN AL DEMANDADO:

En tal virtud solicito que se cite a mi ex -empleador en la siguiente dirección: Las casas OE4-40 y Carvajal, sector norte de esta ciudad de Quito.

SÉPTIMO.- ABOGADOS DEFENSORES:

Nombro como mi abogada defensora en esta causa a la Dra. Doris Bustamante Valdivieso para que presente cuanto escrito sea necesario en defensa de mis intereses.

OCTAVO.- DOMICILIO JUDICIAL:

Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial Nro. 5013 o al correo electrónico doris.bustamante17@foroabogados.ec

Firmo con mi Abogado Defensor.

DRA. DORIS BUSTAMANTE V.
MAT.17-2006-157 C.J

SRA. LAURA PATRICIA MIÑO C.

86
ochenta y seis

CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA. - UNIDAD JUDICIAL PRIMERA ESPECIALIZADA DE TRABAJO DEL CANTON QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA. Quito, martes 2 de julio del 2013, las 08h35. VISTOS.- LAURA PATRICIA MIÑO CARANQUI, comparece a fjs. 3 y manifiesta que, desde el 1 de mayo de 2011 mediante contrato escrito de trabajo ingresó a laborar bajo las órdenes de la empresa "HERNÁN CABEZAS LICORES CIA. LTDA." en calidad de asistente de gerencia.- Que, la remuneración que percibía era de USD 500 mensuales más horas extras, que en total sumaba USD $ 650,00.- Que laboró en el horario de 9 de la mañana a siete de la noche de lunes a viernes y los sábados de nueve de la mañana a una de la tarde, todas las semanas, sin descanso, en forma ininterrumpida y permanente. Que, laboró hasta el 30 de noviembre de 2012.- Que, no le han pagado el último mes trabajado, ninguna hora suplementaria y extraordinaria , ni su última semana de vacaciones, es decir no le ha cancelado ningún rubro de los que corresponde por ley.- Que, el 30 de noviembre del 2012 cuando fue despedida y presionada a presentar su renuncia por el Sr. Hernán Cabezas Orellana, la misma que no tiene validez puesto que jamás concurrió al Ministerio del Trabajo a firmar dicha renuncia, además le obligó a firmar tres letras de cambio por el valor de USD $10.000 cada una, sin beneficiario, sin fecha, ni vencimiento, cometiendo el delito de chantaje.- Bajo la presunciónse ha enterado de irregularidades que se cometen enla empresa, respecto a la fabricación y presumiblemente alteración de sellos, etiquetas, membretes y permisos con los que se venden los licores, los que presumiblemente se manejan con notas de venta y no con facturas, para eludir la declaración del SRI.- Cohersionándole de esta manera a guardar silencio de lo que se había enterado y además para evitar liquidarle valores laborales.- Que, con los antecedes expuestos mediante procedimiento oral y con fundamento en las normas que especifica, demanda al señor Hernán Cabezas Orellana por sus propios derechos y como representante de la empresa HERNAN CABEZAS LICORES CIA. LTDA. , a fin de que en sentencia se les condene al pago de los rubros que detalla en el libelo de la demanda.- Luego del sorteo de Ley, la demanda que antecede correspondió conocerla a esta Unidad Judicial, por lo que, agotado el trámite en su integridad para resolver se considera: PRIMERO.- Se ha dado a este juicio el trámite oral previsto en el Art. 575 del Código de Trabajo, no habiéndose omitido solemnidad sustancial alguna ni violado el trámite, se declara la validez procesal.- SEGUNDO.- Citada la parte demanda como consta de fjs. 9, se efectúa la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demanda y Formulación de pruebas, diligencia que se realiza en legal y debida forma como consta del acta que obra de fj. 25, a la que comparecen las partes actor y demandado acompañados de sus abogados defensores.- La jueza sugiere a las partes la posibilidad de un acuerdo dentro de la etapa de conciliación, misma que no es acogida .- Por lo que, continuando el trámite se concede la palabra al demandado quien a través de su abogado contesta la demanda por escrito y opone las siguientes excepciones: a) Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; b) Improcedencia de la acción; c) Falta de derecho del actor para demandar a su representada como al compareciente; d) Inexistencia de despido intempestivo; e) Su representada nada debe a la actora por cuanto le ha pagado todos los rubros a que ella tuvo derecho como consta en el Acta de finiquito; f) El acta de finiquito cumple los requisitos del Art. 592 del Código de Trabajo y surte los efectos de sentencia de última instancia, pasada en autoridad de cosa juzgada.- Las partes procesales formulan sus pruebas.- Se efectúa la exhibición de documentos por parte del demandado, que obra a fjs. 73.- Posteriormente se realiza la Audiencia Definitiva (fjs. 84), diligencia a la que concurren las partes procesales acompañados de sus abogados defensores.- Se reciben las confesiones judiciales de actor y demandado; y, el juramento deferido de la actora.- La actora a través de su abogado realiza su alegato verbalmente; y el demandado entrega su alegato por escrito y lo amplía verbalmente.- TERCERO.- La relación laboral ha sido aceptada por la parte demandada en la contestación a la demanda y se desprende además de los documentos que el demandado

exhibió, esto es, aviso de entrada al IESS, roles de pago e informes empresariales de décimo tercera remuneración, décimo cuarta remuneración y utilidades presentados en el Ministerio de relaciones Laborales (fjs. 32 a 72); y de la confesión judicial del demandado, cuyo pliego de absoluciones obra a fjs. 81.- De las pruebas documental, testimonial y confesión judicial, se desprende la existencia de la relación laboral al tenor del Art. 8 del Código de Trabajo.- QUINTO.- La actora solicita el pago de la indemnización por despido intempestivo, pues manifiesta que fue "presionada a presentar su renuncia" al respecto se realiza el siguiente análisis: a)El tratadista Guillermo Cabanellas, en su "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" (Editorial Heliasta, Tercer Tomo, 268. Edición, Pág. 208) dice: "....por despido se entiende estrictamente la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por declaración de voluntad unilateral del patrono o empresario, que de tal modo extingue el vínculo jurídico que lo une con el trabajador a su servicio.".- La Corte Suprema de Justicia, hoy Corte Nacional, en varios fallos, entre ellos el publicado en la Gaceta Judicial 3 de 15 de noviembre de 1994, en el que manifiesta que "En doctrina se llama despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca éste en el trancede no proseguir en la empresa".- Francisco de Ferrari citando a Rafael Caldera, en el segundo volumen de su obra titulada "Derecho del Trabajo", página 371, dice, este despido existe por cuanto "la conducta seguida revela en el patrono un propósito de salir por vía sinuosa deltrabajador o por lo menos, poner a éste en caso de retirarse del servicio".- El Tratadista Guillermo Cabanellas en su Obra Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1978, p. 778, trata sobre el despido indirecto o autodespido y señala: "No se discute la noción de que el despido indirecto o autodespido consiste en la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al patrono o empresario…".- c) Le correspondía a la actora demostrar que la renuncia suscrita, fue realizada bajo presión, al respecto, se determina que, el demandado, en la contestación a la demanda (fj. 11 a 12) manifiesta textualmente " La actora(…) prestó sus servicios lícitos y personales por un lapso no menor a 18 meses a favor de su representada, periodo dentro del cual se advirtieron ciertas irregularidades que ameritaron un llamado de atención, a dicha ex trabajadora, quien asumiendo su responsabilidad, presentó su renuncia voluntaria e irrevocable a su trabajo…"; y, en la confesión judicial al responder a la pregunta 16 que dice: "Según usted indique las razones por las cuales supuestamente en forma voluntaria renunció la Sra. Laura Patricia Miño Caranqui, al puesto de trabajo que ocupaba dentro de la compañía de su propiedad", responde: " A la 16.- El momento se le pidió que renuncie porque había cometido muchas faltas en la empresa, ese momento me entregó USD.2500,oo en efectivo delante de un español que desconozco el nombre".- El hecho de que el demandado le haya solicitado la renuncia, en circunstancias en que según dice la actora le tuvo que entregar una cantidad de dinero da lugar a dos conclusiones: 1) En caso de haberse producido el hecho manifestado por el demandado en su confesión judicial o las irregularidades a las que se refiere en la contestación a la demanda, el demandado no tenía la facultad de solicitarle a la accionante la renuncia, ya que, para estos casos, la ley le provee al empleador de los mecanismos para concluir la relación laboral, mismos que se encuentran contenidos en el Art. 169 del Código de Trabajo en concordancia con el Art. 172 ibídem, sin embargo, el empleador, sin hacer uso de los mismos, en forma directa le solicitó la renuncia a la actora, lo cual denota en forma clara la decisión del demandado de concluir la relación laboral unilateralmente; y, 2) No cabe duda que la actora fue objeto de presión, pues, el demandado en forma expresa en la contestación a la demanda y en su confesión judicial, se refiere a hechos irregulares que generan presión y que obviamente, colocaron a la actora en la situación de retirarse

del trabajo, poniendo la renuncia misma que se encuentra viciada en su consentimiento, por lo que carece de efectos jurídicos.- Por lo indicado hay lugar al pago de la indemnización por despido intempestivo y desahucio, solicitados en los numerales 1 y 2 de la demanda.- SEXTO.- El demandado al contestar a la demanda hace relación al acta de finiquito que obra de fjs. 16, misma que fue generada por el empleador, pero no fue suscrita por la actora ni por el Inspector de Trabajo, razón por la cual la excepción relativa a que el acta de finiquito cumple con los requisitos del Art. 592 del Código de Trabajo, carece de fundamento legal.- SÉPTIMO.- Establecida la relación laboral, de conformidad al numeral 1 del Art. 42 del Código de Trabajo, la parte demandada debió demostrar el pago y cumplimiento de sus obligaciones patronales, a falta de justificación de pago, se dispone que la parte demandada en la forma que ha sido requerida pague al actor: a) La remuneración del mes de noviembre del 2012, misma que no ha sido pagada, como se desprende del acta de finiquito elaborada por el empleador que obra de fjs. 21; y, 22 Horas suplementarias laboradas el mes de noviembre del 2012de lunes a viernes, pues el demandado en la confesión judicial ha aceptado que la actora laboró las mismas, cuando a la pregunta 12 responde: " 12.- Diga el compareciente qué horario de trabajo tenía la señora Laura Patricia Miño Caranqui dentro de la compañía de su propiedad" "RESPUESTA.-Todos los que trabajan en la empresa empiezan sus labores a las 09h00 y terminan a las 19h00 por cuanto tiene alarmas la empresa, tenían un descanso de una hora para comer y la otra hora se señala como sobretiempo".- Además, se ordena el pago del triple de recargo prescrito en el Art. 94 del Código de Trabajo toda vez que, el demandado no ha probado que la actora recibió su remuneración, ni que la misma tenía conocimiento del acta de finiquito elaborada por la parte demandada; b) Vacaciones por todo el tiempo de servicio, pues no fueron pagadas como se desprende del acta de finiquito practicada por el demandado.- OCTAVO.- Se niegan los siguientes rubros: a) El pago de comisiones sobre las ventas realizadas, toda vez que la actora en su demanda no ha manifestado que su actividad era la de vendedora ni que su remuneración consistía, además, en comisiones; y, tampoco obra de autos prueba de las mismas; b) La pretensión contenida en el literal 6 de la demanda es improcedente toda vez que la juzgadora no tiene competencia para conocer asuntos de naturaleza civil.- NOVENO.- Para efectos de esta sentencia se tiene como tiempo de servicio y remuneración: De1 de mayo del 2011 a 30 de noviembre del 2012, como se desprende de los roles de pago que obran de fjs.34 a 51, del acta de finiquito elaborada por el demandado (fj. 16 a 17) que concuerda con el juramento deferido; y como remuneraciones las que constan en los roles de pago (fjs. 34 a 51).- OCTAVO.- En estricto cumplimiento de la Resolución emitida por el Tribunal de la Excma. Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O. No 138 de 1 de marzo de 1999, se procede a cuantificar los rubros que se ordena pagar en los considerandos quinto y sexto de la sentencia.- Para efectos de esta sentencia se toma como tiempo de servicio: de 1 de mayo de 2011 a 30 de noviembre de 2012; y como remuneraciones las que constan en los roles de pago (fjs. 34 a 51); y como última remuneración USD $ 625,62.- Considerando QUINTO: a) Despido Intempestivo: De 1 de mayo de 2011 a 30 de noviembre de 2012 USD 625,62 x 3(1 año, 6 meses) = USD $ 1.876,86.- b) Desahucio: 625,62 x 25% x 1 (1 año, 6 meses) = USD $ 156,40.- TOTAL CONSIDERNADO QUINTO: USD $ 2033,26.- Sexto: a) La remuneración del mes de noviembre del 2012: USD $ 550; 22 horas suplementarias laboradas en el mes de noviembre:550/240 = 2,29 + 50%= 3,43 x22 = USD $ 75,62 .- TOTAL REMUNERACIÓN NOVIEMBRE DE 2012: USD $ 625,62; el pago del triple de recargo prescrito en el Art. 94 del Código de Trabajo: 625,62 x 3 = USD $ 1876,86;b) Vacaciones por todo el tiempo de servicio: 503,44+565,09+550+620,47+625,63+622.19+634.22+695,52+591,25+556,88+625,63+608.44+619,85+674,04+618.75+625,63+618,75+646,54+ 625,62 / 24 = USD $ 484,49.- TOTAL CONSIDERANDO SEXTO: USD $ 2.986,97.- TOTAL CONSIDERANDOS QUINTO Y SEXTO: USD $ 5.020,23.- En virtud de lo expuesto, ADMINISTRANDO

JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se parcialmente la demanda y se ordena que la parte demandada en la forma que ha sido requerida, pague a la actora la cantidad de CINCO MIL VEINTE DÓLARES CON 23/100 (USD $ 5.020,23), valor al que ascienden los rubros que se ordena pagar en los considerandos quinto y sexto de la Sentencia.- Al momento de la ejecución deberán aplicarse los intereses a los que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo.- De conformidad con la disposición del Art. 588 del Código del Trabajo se condena en costas a la parte demandada, regulándose los honorarios del abogado del actor en el 5% del valor que se ordena pagar en Sentencia.- NOTIFÍQUESE.-

DRA. LIZ BARREÑA ESPIN
JUEZA

Certifico:

DRA. LORENA BORJA
SECRETARIA

En Quito, martes dos de julio del dos mil trece, a partir de las dieciseis horas y cincuenta y cinco minutos, mediante boletas judiciales notifiqué la SENTENCIA que antecede a: MIÑO CARANQUI LAURA PATRICIA en la casilla No. 238 y correo electrónico drgiovannifloresm@hotmail.com del Dr./Ab. GIOVANNI FABIAN FLORES MUÑOZ. CABEZAS ORELLANA HERNAN en la casilla No. 4215 y correo electrónico rafaelborjav@hotmail.com del Dr./Ab. RAFAEL EDUARDO BORJA VITERI. Certifico:

DRA. LORENA BORJA
SECRETARIA

BARRERALI

demanda incoada por el actor contra la Municipa-lidad de Cuenca por no existir relación laboral. Por consiguiente **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se acepta el recurso de casación interpuesto y se anula la sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte de Cuenca el 26 de Noviembre de 1993 dentro del juicio que sigue José Fabián Guerrero Ullauri contra el Municipio de Cuenca y en su lugar se declara que el actor no se encuentra sujeto al derecho laboral y por lo mismo resulta improcedente la demanda.- Sin costas.- Notifí-quese.

f) Drs. Miguel Villacís Gómez.- Jaime Espinoza Ramírez.- Rubén Bravo Moreno.- Julio Jaramillo Arízaga.- Carlos Julio Arosemena Monroy.

IV

En el juicio verbal sumario que por indemnizaciones de trabajo, sigue el Dr. Angel Loor Mera contra Cementos Selva Alegre, la Sala resuelve:

SINTESIS:

La Sala de lo Social y Laboral, al resolver el recurso de casación interpuesto por el Gerente General y Presidente del Directorio de Cementos Selva Alegre, considera que, el actor Dr. Angel Felipe Loor se encontraba amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que en una Resolución del Directorio de la Empresa, se hicieron extensivos los beneficios del Contrato Colectivo al personal de confianza, entre ellos al actor. Que el despido intempestivo por cambio de ocupación, según resolución de la Corte Suprema, no necesita de Visto Bueno, puesto que tiene que reclamarse dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la orden del empleador, razón por la que, no es determinante que el actor primero debía acudir con su reclamación al Comité Obrero Patronal para que la demanda tenga validez; en tal virtud, proceden las indemnizaciones que ordena pagar la Sala de Instancia, excepto una de ellas. En consecuencia, casa la sentencia parcialmente.

DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION NO NECESITA DE VISTO BUENO.

TEXTO DEL FALLO Y VOTO SALVADO

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.- Quito, Noviembre 15 de 1994; las 09h10.-

VISTOS: Interponen recurso de casación de la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito tanto el Ing. Edgar García Gómez y Lcdo. Nelson Murgueitio en sus calidades de Gerente General y Representante Legal de CEM Cementos Selva Alegre y Director y Presidente del Directorio de la misma Entidad; así como el actor Dr. Angel Felipe Loor Mera.- La sentencia de instancia ordena en su parte resolutiva que Cementos Selva Alegre pague al Dr. Angel Felipe Loor las indemnizaciones por despido intempestivo; a) 50 remuneraciones al tenor del Art. 10 del V Contrato Colectivo; b) 4 remuneraciones según el Art. 189 del Código del Trabajo; c) El 25% equivalente a la última remuneración mensual multiplicada por 3 años de servicio d) 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del V Contrato Colectivo y además los valores proporcionales décimo tercero, cuarto, quinto sueldos, vacaciones, incremento del sueldo como se solicita en el punto 9 de la demanda. Se rechaza la demanda respecto de Felipe Cordovez. Los rubros que se conceden serán calculados con los respectivos intereses de acuerdo al Art. 591 del Código del Trabajo tomándose como base la remuneración de S/. 550.000,oo mensuales más el incremento del sueldo 185% a partir del 1º de junio de 1991.- Para resolver, se considera: **PRIMERO.-** De conformidad con el Art. 102 de la Constitución y el Art. 1 de la Ley de Casación esta Sala de lo Social y Laboral de la Corte Suprema es la competente para conocer los recursos en cuestión.- **SEGUNDO.-** Los representantes de Cementos Selva Alegre manifiestan que las normas de derecho infringidas son los Arts. 35, 242 y 305 del Código del Trabajo, Arts. 6 y 64 del Contrato Colectivo. Se fundamentan en las causales 1 y 3 del Art. 3 de la Ley de Casación. Que el actor aceptó el cambio de ocupación y que luego inexplicablemente reclama por despido intempestivo, que el actor Dr. Loor no está amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo y que al rendir su juramento deferido ha cometido el delito de perjurio ya que por concepto de remuneración mensual ha recibido una cantidad muy inferior a lo que en él sostiene.- **TERCERO.-** Sobre la impugnación de los demandados esta Sala aprecia que, en los considerandos Tercero, Cuarto y Quinto del fallo de instancia, la Sala de la Corte Superior establece lo relacionado con el despido intempestivo según el Art. 193 del Código del Trabajo o sea por el cambio de ocupación. El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declara la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca éste en el trance de no proseguir en la empresa.- Por otro lado, en el proceso hay evidencia de que el Dr. Loor estaba amparado por el Contrato Colectivo del Trabajo justamente por una Resolución del Directorio de la Empresa Selva Alegre.

sesiones de 3 y 16 de Octubre de 1990 en donde se hizo extensivos los beneficios de este Contrato Colectivo al personal de confianza, entre los que está el actor de la causa. Por último el V Contrato Colectivo del Trabajo establece en el Art. 64 , literal a) que; " Cualquiera de las partes antes de presentar la solicitud de Visto Bueno para uno o más trabajadores ante la autoridad competente, tendrá la obligación de someter a consideración del Comité Obrero-Patronal, cualquier clase de reclamación".- El caso que se analiza se refiere a despido intempestivo por cambio de ocupación y según Resolución de la Corte Suprema no se necesita de Visto Bueno, pues, el cambio de ocupación según la ley tiene que reclamarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la orden del empleador; por manera que, no es determinante para efecto de la validez de la demanda que el actor debía primero acudir con su reclamación al Comité Obrero Patronal.- Por tanto, proceden las indemnizaciones mandadas a pagar por la Sala de Instancia, excepto en la parte que se manda a pagar 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del V Contrato Colectivo. Dicho artículo 8 solamente contiene un enunciado respecto de la estabilidad para el trabajo por dos años. La sanción a la ruptura de esa estabilidad está en el Art. 10 del mismo Contrato Colectivo, el cual ha sido concedido.- **CUARTO.-** En lo tocante a la impugnación del actor, éste censura la sentencia de instancia manifestando que, se ha liberado de responsabilidad solidaria a Felipe Cordovez Escobar quien fue demandado por ser Director Principal y Presidente del Directorio. Que se le a disminuido la cuantía de la remuneración a una cuarta parte y de este modo se ha dejado de aplicar el Art. 31 literal 1) de la Constitución. Que se le niegan varios rubros indemnizatorios, no obstante que la Corte Superior le reconoce el derecho por despido bajo el argumento que ya están incluidos en las indemnización que se ha ordenado pagarle. Además que hay omisión de pago de intereses sobre la indemnización y tampoco hay condena en costas.- **QUINTO.-** Examinada la sentencia, esta Sala concluye que el Tribunal de Instancia en aplicación del Art. 30 de los Estatutos de Cementos Selva Alegre, confiere representación legal tanto judicial como extrajudicial al Gerente General, cargo que no lo ostentaba el demandado Felipe Cordovez. En lo referente a remuneración la Sala de Instancia se ha ceñido a que ha fijado el actor en su demanda y mal puede a pretexto del juramento deferido alterar dicha remuneración. Por último hay que indicar que nuestra legislación laboral no reconoce interés sobre indemnizaciones sino solamente sobre remuneraciones pendientes de pago, por lo que en el fallo de Instancia no hay error. Por lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se casa la sentencia parcialmente, pues, no procede el pago al actor de 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del Contrato Colectivo, ya que dicho artículo contiene sólo un enunciado sobre estabilidad. La sanción de ruptura de estabilidad está en el Art. 10 del mentado contrato colectivo, indemnización que ha sido concedida. Se desecha el recurso del actor por improcedente. No hay prueba de que el despido se dio a base de una denuncia del trabajador al IESS. El decreto 2089 publicado en el Registro Oficial de 8 de enero de 1991 el beneficio del año de estabilidad que reclama es sólo para aquellos trabajadores que no hubieren pactado contratos colectivos y en el caso el Dr. Loor es beneficiario de un contrato colectivo.- Por último la Sala de Instancia ha considerado que no hay temeridad ni mala fe por lo que no condenó en costas a la parte demandada.- Notifíquese.

f) Drs. Miguel Villacís Gómez.- Jaime Espinoza Ramírez.- Rubén Bravo Moreno (V. S.).- Julio Jaramillo Arízaga.- Carlos Julio Arosemena Monroy.

VOTO SALVADO DEL DOCTOR RUBEN BRAVO MORENO

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.- Quito, Noviembre 15 de 1994; las 09h10.-

VISTOS: El Ing. Edgar García Gómez y el Lcdo. Nelson Murgueitio, Gerente General y Representante Legal y Presidente del Directorio de CEM Cementos Selva Alegre, interponen recurso de casación de la sentencia dictada en el juicio de trabajo seguido por el Dr. Angel Felipe Loor Mera, habiendo también interpuesto igual recurso este accionante, por lo que ha llegado el proceso a este Tribunal, que, para decidir se considera: **PRIMERO.-** Conforme a lo dispuesto en el Art. 1 de la Ley de Casación en vigencia y a las reformas constitucionales publicadas el 23-XII-92, esta Sala de lo Social y Laboral tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación.- **SEGUNDO.-** Los demandados recurrentes manifiestan que las normas de derecho infringidas son los Arts. 35, 242 y 305 del Código del Trabajo, y Arts. 6 y 64 del Contrato Colectivo de Cementos Selva Alegre; determinando que las causales en las que se funda el recurso son los numerales 1 y 3 del Art. 3 de la Ley de Casación vigente. En la exposición de los fundamentos en que se apoya el recurso expresan que el actor aceptó el cambio de ocupación y que luego inexplicablemente reclama por despido intempestivo; que no está amparado por el Contrato Colectivo del Trabajo y que al rendir su juramento deferido ha cometido el delito ha percibido una cantidad muy inferior a la que se la sostiene.- **TERCERO.-** Como es obvio el recurso de casación tiene por

sesiones de 3 y 16 de Octubre de 1990 en donde se hizo extensivos los beneficios de este Contrato Colectivo al personal de confianza, entre los que está el actor de la causa. Por último el V Contrato Colectivo del Trabajo establece en el Art. 64 , literal a) que; " Cualquiera de las partes antes de presentar la solicitud de Visto Bueno para uno o más trabajadores ante la autoridad competente, tendrá la obligación de someter a consideración del Comité Obrero-Patronal, cualquier clase de reclamación".- El caso que se analiza se refiere a despido intempestivo por cambio de ocupación y según Resolución de la Corte Suprema no se necesita de Visto Bueno, pues, el cambio de ocupación según la ley tiene que reclamarse dentro de los 60 días siguientes a la fecha de la orden del empleador; por manera que, no es determinante para efecto de la validez de la demanda que el actor debía primero acudir con su reclamación al Comité Obrero Patronal.- Por tanto, proceden las indemnizaciones mandadas a pagar por la Sala de Instancia, excepto en la parte que se manda a pagar 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del V Contrato Colectivo. Dicho artículo 8 solamente contiene un enunciado respecto de la estabilidad para el trabajo por dos años. La sanción a la ruptura de esa estabilidad está en el Art. 10 del mismo Contrato Colectivo, el cual ha sido concedido.- **CUARTO.-** En lo tocante a la impugnación del actor, éste censura la sentencia de instancia manifestando que, se ha liberado de responsabilidad solidaria a Felipe Cordovez Escobar quien fue demandado por ser Director Principal y Presidente del Directorio. Que se le a disminuido la cuantía de la remuneración a una cuarta parte y de este modo se ha dejado de aplicar el Art. 31 literal 1) de la Constitución. Que se le niegan varios rubros indemnizatorios, no obstante que la Corte Superior le reconoce el derecho por despido bajo el argumento que ya están incluidos en las indemnización que se ha ordenado pagarle. Además que hay omisión de pago de intereses sobre la indemnización y tampoco hay condena en costas.- **QUINTO.-** Examinada la sentencia, esta Sala concluye que el Tribunal de Instancia en aplicación del Art. 30 de los Estatutos de Cementos Selva Alegre, confiere representación legal tanto judicial como extrajudicial al Gerente General, cargo que no lo ostentaba el demandado Felipe Cordovez. En lo referente a remuneración la Sala de Instancia se ha ceñido a que ha fijado el actor en su demanda y mal puede a pretexto del juramento deferido alterar dicha remuneración. Por último hay que indicar que nuestra legislación laboral no reconoce interés sobre indemnizaciones sino solamente sobre remuneraciones pendientes de pago, por lo que en el fallo de Instancia no hay error. Por lo expuesto, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY**, se casa la sentencia parcialmente, pues, no procede el pago al actor de 24 remuneraciones conforme al Art. 8 del Contrato Colectivo, ya que dicho artículo contiene sólo un enunciado sobre estabilidad. La sanción de ruptura de estabilidad está en el Art. 10 del mentado contrato colectivo, indemnización que ha sido concedida. Se desecha el recurso del actor por improcedente. No hay prueba de que el despido se dio a base de una denuncia del trabajador al IESS. El decreto 2089 publicado en el Registro Oficial de 8 de enero de 1991 el beneficio del año de estabilidad que reclama es sólo para aquellos trabajadores que no hubieren pactado contratos colectivos y en el caso el Dr. Loor es beneficiario de un contrato colectivo.- Por último la Sala de Instancia ha considerado que no hay temeridad ni mala fe por lo que no condenó en costas a la parte demandada.- Notifíquese.

f) Drs. Miguel Villacís Gómez.- Jaime Espinoza Ramírez.- Rubén Bravo Moreno (V. S.).- Julio Jaramillo Arízaga.- Carlos Julio Arosemena Monroy.

VOTO SALVADO DEL DOCTOR RUBEN BRAVO MORENO

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.- Quito, Noviembre 15 de 1994; las 09h10.-

VISTOS: El Ing. Edgar García Gómez y el Lcdo. Nelson Murgueitio, Gerente General y Representante Legal y Presidente del Directorio de CEM Cementos Selva Alegre, interponen recurso de casación de la sentencia dictada en el juicio de trabajo seguido por el Dr. Angel Felipe Loor Mera, habiendo también interpuesto igual recurso este accionante, por lo que ha llegado el proceso a este Tribunal, que, para decidir se considera: **PRIMERO.-** Conforme a lo dispuesto en el Art. 1 de la Ley de Casación en vigencia y a las reformas constitucionales publicadas el 23-XII-92, esta Sala de lo Social y Laboral tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación.- **SEGUNDO.-** Los demandados recurrentes manifiestan que las normas de derecho infringidas son los Arts. 35, 242 y 305 del Código del Trabajo, y Arts. 6 y 64 del Contrato Colectivo de Cementos Selva Alegre; determinando que las causales en las que se funda el recurso son los numerales 1 y 3 del Art. 3 de la Ley de Casación vigente. En la exposición de los fundamentos en que se apoya el recurso expresan que el actor aceptó el cambio de ocupación y que luego inexplicablemente reclama por despido intempestivo; que no está amparado por el Contrato Colectivo del Trabajo y que al rendir su juramento deferido ha cometido el delito ha percibido una cantidad muy inferior a la que se la sostiene.- **TERCERO.-** Como es obvio el recurso de casación tiene por

REGISTRO OFICIAL
ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Dr. Gustavo Noboa Bejarano
Presidente Constitucional de la República

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Año I -- Quito, Miércoles 12 de Julio del 2000 -- Nº 118

EDMUNDO ARIZALA ANDRADE
DIRECTOR ENCARGADO

Teléfonos: Dirección: 282 - 564 --- Suscripción anual: US$ 50
Distribución (Almacén): 583 - 227 --- Impreso en la Editora Nacional
4.000 ejemplares -- 32 páginas -- Valor US$ 0.20

SUMARIO:

Págs.

FUNCION EJECUTIVA

DECRETOS:

530 Reformase el Reglamento de Aplicación a la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales 2

562 Apruébase la reforma del Estatuto Orgánico del Banco Central del Ecuador, por tanto derógase el primer inciso del artículo 17 del mismo 3

ACUERDOS:

MINISTERIO DE COMERCIO EXTERIOR, INDUSTRIALIZACION, PESCA Y TURISMO:

Oficialízanse las siguientes normas técnicas ecuatorianas:

2000392 NTE INEN 626. (Productos de alambre. Clavos de acero. Requisitos) 3

2000393 NTE INEN 885. (Artefactos domésticos a gas licuado de petróleo (GLP). Mangueras flexibles de conexión. Requisitos) 4

2000394 NTE INEN 1 353. (Vehículos automotores. Bujías. Requisitos) 4

2000395 NTE INEN 1 334-2 (Rotulado de productos alimenticios para consumo humano. Parte 2. Rotulado nutricional. Requisitos) 5

Págs.

MINISTERIO DE GOBIERNO:

1302 Apruébase la Ordenanza Municipal que establece la localidad de "Aguas Frías" como zona urbana del cantón Mocache, provincia de Los Ríos 5

1303 Sanciónase la Ordenanza Provincial Constitutiva de la Dirección de Educación, Cultura y Promoción Popular, expedida por el H. Consejo Provincial de Pichincha. 7

MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS:

049 Dispónese que cualquier persona natural y/o jurídica, debidamente autorizada por los organismos reguladores podrá solicitar se le conceda permiso de ocupación y uso de la franja subyacente dentro del derecho de vía 9

MINISTERIO DE SALUD:

0252 Dispónese que el Hospital Guayaquil "Dr. Abel Gilbert Pontón", dentro del Plan de Modernización Hospitalaria, sea intervenido como experiencia demostrativa para su replicación a nivel nacional 11

0253 Dispónese que el Hospital del Niño "Dr. Francisco de Icaza Bustamante", dentro del Plan de Modernización Hospitalaria, sea intervenido como experiencia demostrativa para su replicación a nivel nacional 11

0266 Apruébase el Manual de Organización y Funcionamiento de las Areas de Salud 12

LEXIS S.A.

Págs.

0272 Confórmase el Comité Técnico del PANN 2000 13

0273 Nómbrase al señor Hugo Alfredo Orlando Rodríguez, para que represente ante el Directorio de la Junta de Recursos Hidráulicos y Obras Básicas de los cantones de Jipijapa, Paján y Puerto López 14

0284 Designase al Dr. Bayardo García Mata, Subsecretario General de Salud, delegado ante el Consejo Nacional de Fijación y Revisión de Precios de Medicamentos de Uso Humano 14

RESOLUCIONES:

CONSEJO NACIONAL DE VALORES:

CNV 003-2000 Levántase la suspensión de la inscripción en el Registro del Mercado de Valores y de la información pública que pesa sobre los certificados de depósito reprogramados, CDRs, cuyas emisiones pertenecen a aquellas instituciones del sistema financiero en proceso de saneamiento o restauración aquí enunciadas 15

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS:

0318 Deléganse facultades a los Directores Regionales en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones 16

0321 Autorízase a ANDINATEL S.A., la emisión de facturas especiales a nombre de las compañías OTECEL S.A. y CONECEL S.A., relacionadas con el servicio de interconexión telefónica prestado por ANDINATEL S.A., en los meses de mayo a noviembre de 1999. 16

FUNCION JUDICIAL

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SEGUNDA SALA DE LO
LABORAL Y SOCIAL:

Recursos de casación en los juicios laborales seguidos por las siguientes personas:

143-98 Víctor Arsenio Negrete Aguilar en contra del Banco Central del Ecuador 17

267-99 Alonso Crisólogo Rodríguez Dalgo en contra de IESS 20

327-99 Luis Galiano Domínguez en contra del IESS 22

410-99 José Rubén Mina Alvarez en contra del Ministerio de Salud Pública 23

411-99 Ab. José Raúl Bruque Martrus en contra del IESS 23

3-2000 Angel Ariolfo Arrieta Ibarra en contra del Banco del Pichincha 25

Págs.

19-2000 Lcdo. Roberto Jirón Chiriboga en contra de Petroecuador 26

40-2000 Edgar Xavier Cedeño García en contra del Centro de Rehabilitación de Manabí 27

50-2000 Julio Rosales Villacrés en contra del Plan Internacional Guayaquil 28

ORDENANZA MUNICIPAL:

- Cantón Chillanes: Para el cobro de tributos por contribución de mejoras 29

Nº 530

Gustavo Noboa Bejarano
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que mediante Registro Oficial Nº 1311 del 15 de agosto de 1997 se publicó el Reglamento de Aplicación a la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales;

Que el Art. 76, literal c) del mencionado Reglamento de Aplicación de la Ley de Servicio Militar Obligatorio considera la bonificación diaria de campo, hasta por un máximo de 15 días, la misma que se regula de acuerdo a la escala porcentual, tomando en cuenta la base del salario mínimo vital general vigente, a los ciudadanos que constando a disposición con licencia temporal y en la reserva general fueren convocados a período de reentrenamiento o de movilización militar;

Que el período de quince días de reentrenamiento que contempla el actual reglamento no se ajusta a la planificación que realizan las Fuerzas;

Que el salario mínimo vital no ha sido incrementado desde hace algunos años y es necesario aumentar la bonificación económica que se entrega a los reservistas que acuden a los reentrenamientos;

Que para este objetivo se requiere reformar el inciso primero del literal c) del Art. 76, del Reglamento de Aplicación a la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Art. 171, numeral 5 de la Constitución Política de la República,

Decreta:

La siguiente reforma al Reglamento de Aplicación a la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.

las partes, a partir de 1989; en conclusión según las constancias procesales analizadas, el demandante se encontraba sujeto a las normas del Código del Trabajo y a las cláusulas del contrato colectivo vigente a la época de culminación del vínculo laboral, como analiza la Quinta Sala de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil en su fallo. SEXTO.- El recurrente en la última parte de su escrito, como ya se dijo en líneas anteriores, impugna la sentencia subida en grado, por considerar que en ella "... existe falta de aplicación en la valoración de la prueba, ya que, 'cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley'.- 'La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica...'.". "Hacen fe y constituyen prueba todos los instrumentos públicos o sea todos los instrumentos autorizados en debida forma por las personas encargadas...". En este sentido, esta Sala considera que el juramento deferido de fs. 173 rendido por el actor para probar la última remuneración percibida, contiene rubros que no son parte de ella, en concordancia con el Art. 95 del Código del Trabajo; pues en él se indican como integrantes de la remuneración al costo de vida, al décimo sexto sueldo y al décimo quinto sueldo, que por expreso mandato de la norma legal indicada, tienen que excluirse.- Por lo expuesto y habiendo en esta forma resuelto todos los puntos materia del recurso, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia impugnada, debiendo el Juez de primer nivel realizar la liquidación conforme lo dispuesto en la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada el 1 de marzo de 1999, tomando en cuenta, lo dispuesto en el considerando sexto de este fallo; así como lo referente a los rubros que no generan intereses, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 611 del Código del Trabajo.- Sin costas.- Notifíquese y devuélvase.

Fdo.) Dres. Julio Jaramillo Arízaga, Teodoro Coello Vázquez, Ministros; Olmedo Lupera Almeida Conjuez.

Certifico.

f.) Dr. Julio Arrieta Escobar, Secretario Relator.

Es fiel copia del original.- Certifico.

f.) Ilegible.

No. 3-2000

JUICIO VERBAL SUMARIO

ACTOR: Angel Arrieta Ibarra.

DEMANDADO: Banco del Pichincha.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

Quito, 12 de junio del 2000; las 11h00.

VISTOS: En el juicio laboral incoado por Angel Ariolfo Arrieta Ibarra, en contra del Banco del Pichincha, la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito, modificando la sentencia estimatoria de primer nivel desechando "las excepciones y la reconvención..." aceptó parcialmente la demanda. Por tal motivo, Antonio Acosta Espinoza, por sus propios derechos y por los que representa del Banco del Pichincha, dedujo recurso de casación, accediendo la causa a este Tribunal que para decidir por ser ese el estado ya que se ha agotado el trámite, formula las siguientes consideraciones: PRIMERO.- La presente Segunda Sala de lo Laboral y Social, es la competente para resolver el recurso, por la organización jurídica vigente y el sorteo correspondiente cuya acta consta de autos. SEGUNDO.- El accionado impugnó la sentencia aduciendo que "aplica erróneamente y deja de aplicar normas de derecho y preceptos jurídicos relativos a la valoración de la prueba, concede al actor más de lo pedido en la demanda y contiene decisiones contradictorias, todo lo cual conduce a una equivocada aplicación de la ley en la sentencia y tipifica las causales primera, tercera, cuarta y quinta del Art. 3 de la Ley de Casación". Aclara que no se ha discutido la relación laboral y que la divergencia radica en que para el actor, el otorgamiento del acta transaccional no tiene valor y que se ha configurado el despido intempestivo, lo cual no es aceptable, porque se lo hizo al amparo del artículo 2372 del Código Civil, aplicable al caso, para justificar lo cual cita una serie de resoluciones, concluyendo que el fallo atacado viola expresamente "las normas de derecho del Código del Trabajo señaladas: Arts. 169 numeral 2, 181, 188, 189, 590, Art. 19 de la Ley de Casación; Arts. 2372 y 2386 del Código Civil; artículo 35, numeral 5 de la Constitución y más normas sustantivas y procesales invocadas", y "en cuanto a la valoración de la prueba y a las normas constantes en los Arts. 117, 118, 121, 125, 126, 127, 128, 144, 147, 168, 169, 170, 187, 198, 220 No. 5 y 280 del Código de Procedimiento Civil", por el hecho de resolver una materia ajena al litigio como es el pago de remuneraciones con el triple de recargo y la "evidente contradicción existente entre la condena al pago de remuneraciones de la segunda quincena de febrero de 1995 en relación con la fecha de terminación de la relación laboral, establecida en el considerando cuarto de su sentencia". TERCERO.- Compaginando lo arriba expresado, con el texto de la sentencia y con los autos en general, se establece: 1) Que lo estructural y básico a criterio del accionado es el hecho de que el vínculo laboral terminó con la voluntad del actor, y que dicha voluntad se exteriorizó en una acta transaccional suscrita por ella, cuya firma fue reconocida ante el Juez y que fuera aprobada por el mentado funcionario, no existiendo entonces motivo para el reclamo, tanto más que el hecho fue aprobado por la autoridad judicial, adquiriendo por el instrumento público, en referencia, la calidad de autoridad de cosa juzgada, y por consiguiente demostrándose la falta de derecho de Arrieta para proponer el juicio, todo lo cual originó la excepción de negativa para formular reclamo alguno, dando lugar a una reconvención conexa para que sea devuelta la bonificación voluntaria que otorgó el banco. 2) En los hechos se encuentra: a) Que efectivamente el actor fue objeto de despido intempestivo, pues si el llega a suscribir una acta de liquidación, ello se opera por fuerte presión psíquica ejercida por el empleador ya que se demuestra con la prueba testifical (fjs. 31 y vta.) de que fue objeto de coacción, dado que durante 15 días continuados del 1 al 15 de febrero de 1995, no se le asignó tarea alguna y se le mantuvo en anactividad permanente bajo el supuesto de que no había función para él, lo cual guarda relación con las notificaciones anteriores de que fuera objeto y de la única forma existente para que termine la relación con alguna posibilidad inmediata de recepción de dinero. De igual manera los documentos de fjs.

35 y 37 "Transferencias de Cuentas Contables" consta el rubro indemnizaciones que en forma tácita reconocen la obligación generada, y si en autos no aparecen las circunstancias objetivas de lo que generalmente se toma como despido intempestivo, es indudable que aquel existe en la especie, pues como se ha dicho en la doctrina y en la jurisprudencia él aparece en "cualquier procedimiento directo o indirecto que utiliza el patrono con el propósito de terminar unilateralmente la relación..." y en el caso es absolutamente claro no solo a la luz de la sana crítica, sino de la actividad y demostraciones puestas en práctica. 3) Sobre la aprobación judicial es indispensable subrayar: a) Que el acto no se realizó ante autoridad alguna sino en forma particular. b) Que luego de suscrita fue presentada al Juzgado -en una situación jurídica inocua, por falta de sorteo- y ante una autoridad que no analiza la pormenorización, que tanto insiste la ley para que se de forma legal a la liquidación de finiquito. c) El Juez lo único que establece es una aprobación al contenido y no a más, porque no fue objeto de pleito o acción judicial, y aceptar por tanto la impugnación resulta legítima, pues lo contrario significa aceptar una falta de liquidación como prueba. CUARTO.- Aceptado lo anterior son procedentes los reclamos del actor y justo es pagarle las indemnizaciones que no se han probado haberlas satisfecho, indudablemente imputando la cantidad cubierta al haber que resultare, y en ese plano se encuentra que las resoluciones adoptadas por el Tribunal de Alzada son concordantes con la ley y el derecho, sin que en parte alguna las haya mal interpretado o mal aplicado, por todo lo cual, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso planteado. Notifíquese y devuélvase.

Fdo.) Dres. Camilo Mena Mena, Julio Jaramillo Arizaga, Teodoro Coello Vázquez, Magistrados.

Certifico.

Dr. Julio Arrieta Escobar, Secretario Relator.

Es fiel copia del original.

Certifico.

f.) Ilegible.

No. 19-2000

JUICIO VERBAL SUMARIO

ACTOR: Jorge Jirón Chiriboga.

DEMANDADO: Petroecuador.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
SEGUNDA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL

Quito, 24 de mayo del 2000; las 09h00.

VISTOS: Inconforme con la sentencia dictada por la Quinta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito, el demandante Lcdo. Roberto Jirón Chiriboga, interpone recurso de casación, en el juicio laboral que sigue en contra de Petroecuador. Dice que en el fallo que impugna se "han infringido u omitido" los siguientes artículos: artículo 23, numeral 17, artículo 35, numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12 y 14 y artículo 192 de la Constitución Política; artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 36, 41, 94, 95, 172, 181, 185, 188, 224, 250, 497, 592 y 611 del Código del Trabajo; artículos 9, 10, 1488, 1499, 1500, 1724 y 1725 del Código Civil; artículos 117, 118, 119 y 121 del Código de Procedimiento Civil y artículos 10, 11, 12, 14 y 27 del contrato colectivo. Fundamenta su recurso en lo que preceptúan las causales 1ra. y 3ra. del artículo 3 de la Ley de Casación. Siendo el estado de la causa el de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO.- La competencia de esta Sala se halla establecida en virtud de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley de Casación y por el sorteo de rigor efectuado, cuya razón obra de fojas 1 de este cuaderno. SEGUNDO.- El recurso de casación es la "Función atributiva a un órgano judicial supremo, con el objetivo de anular sentencias que contienen errores de derecho y que no son susceptibles de impugnación por medios ordinarios". La Enciclopedia Jurídica OMEBA y Morel, citado en la propia enciclopedia dice "Recurso extraordinario que tiene por objeto anular por la Corte de Casación las sentencias dictadas con violaciones de la Ley". El casacionista sostiene que en el fallo que reprocha hay violaciones constitucionales y legales y que se ha omitido la aplicación de preceptos jurídicos. Hay que establecer, por lo mismo, si en el fallo impugnado existen los errores de derecho. Confrontando lo que afirma el recurrente y las piezas procesales pertinentes, especialmente la sentencia de la Sala de Alzada, se puede determinar que el asunto fundamental es establecer la forma como terminó la relación laboral, porque de esa premisa se estudiará los puntos que contiene la demanda. Las citas legales que menciona el señor Jirón Chiriboga, sosteniendo las garantías que otorga la Constitución y el Código del Trabajo a favor del trabajador, se complementan con la enumeración de varios preceptos del Código Civil, especialmente sobre la validez de los actos y los vicios que puedan afectarla. Pero también el accionante se refiere a la validez del acta de finiquito y de otros documentos aparejados al proceso, como el contrato colectivo, que a juicio del demandante le ampara en sus relaciones con Petroecuador. TERCERO.- El demandante sostiene que no se han aplicado las disposiciones de los artículos 1488 y 1499 del Código Civil, afirmando que la Sala de Alzada "ha dado fuerza probatoria y eficacia a instrumentos que contravienen los principios de las normas sustanciales antes referidas; efectivamente los señores Ministros, aceptan como válida la renuncia que mediante fuerza me vi obligado a suscribir, así como el acta de finiquito que en iguales condiciones formulé bajo amenazas que viciaron mi consentimiento". Deben determinarse si existen elementos de juicio suficientemente válidos para establecer este hecho. Al efecto, debe patentizarse que la Quinta Sala de la Corte Superior de Quito, no se ha pronunciado sobre este aspecto, pues lo que se sostiene en el fallo es que los sucesos que relata el accionante "ocurridos el 19 y 20 de diciembre de 1996, fueron superados, por lo que el actor continuó trabajando, al punto de percibir su remuneración hasta fines de enero de 1997 y que se separó de Petroecuador el 31 de enero de 1997". Debe considerarse en el caso, que el despido es un hecho que acontece en un momento y lugar determinados. Resulta pues, contradictorio sostener que el despido se produce durante los actos que se llevan a efecto los días 19 y 20 de diciembre, cuando de actas aparece que el demandante presentó su renuncia el 20 de diciembre, que se recibe en la Presidencia Ejecutiva de

LEXIS

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE ABOGADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Maria Emilia Araujo Urgilés, con C.I. 1724912116 autora del trabajo de graduación intitulado: *"LA PRESIÓN PSICOLÓGICA COMO CAUSAL DE DESPIDO INTEMPESTIVO"*, previa a la obtención del grado académico de **ABOGADO** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA**:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de Conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar al SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su Difusión Pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Quito, 20 de febrero de 2017



C.I. 172491211-6



REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL, IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 172491211-6
APELLIDOS Y NOMBRES
ARAUJO URGILES
MARIA EMILIA
LUGAR DE NACIMIENTO
PICHINCHA
QUITO
CHAUPICRUZ
FECHA DE NACIMIENTO 1993-02-14
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO MUJER
ESTADO CIVIL SOLTERO



INSTRUCCIÓN
SUPERIOR
PROFESIÓN / OCUPACIÓN
ESTUDIANTE
E4343I2222
APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
ARAUJO PINO RAUL GUILLERMO
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
URGILES VALLEJO JUANA ELENA
LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2016-10-28
FECHA DE EXPIRACIÓN
2026-10-28
IGM 16 08 577 12
00050244
DIRECTOR GENERAL
FIRMA DEL CEDULADO



CERTIFICADO DE VOTACIÓN
PROCESO ELECTORAL 2017
19 DE FEBRERO 2017
CNE
CONSEJO NACIONAL ELECTORAL

006
JUNTA No.
006 - 020
NUMERO
1724912116
CEDULA
ARAUJO URGILES MARIA EMILIA
APELLIDOS Y NOMBRES
PICHINCHA
PROVINCIA
CIRCUNSCRIPCIÓN: 3
QUITO
CANTÓN
ZONA:
CONOCOTO
PARROQUIA