

UNIVERSIDAD DE LAS AMERICAS

FACULTAD DE DERECHO

PROCEDIMIENTO ORAL EN EL CAMPO LABORAL

PAOLA SUBÍA DÁVALOS

QUITO, ENERO DEL 2009

RESUMEN

Debido al lento y tortuoso trámite procesal Ecuatoriano, las autoridades, la ciudadanía en general, conocía en especial las angustias y tribulaciones de la clase obrera, de la clase productora del país, para conseguir el reconocimiento de una indemnización para reparar el acto injusto y lesivo de la clase patronal, al terminar en forma unilateral el contrato de trabajo que regulaba las relaciones obrero patronales.

Estos fueron los antecedentes, para que el Congreso Nacional, bajo la iniciativa del legislador de la Provincia de Pichincha, señor Doctor Andrés Páez Benalcázar, propusiera un cambio fundamental en la tramitación procesal Ecuatoriana en Materia Laboral y es así que nace el Procedimiento Oral Laboral Ecuatoriano, para ser aplicado en las principales ciudades del País como Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo como lo dispuso la Ley No. 2000-13 promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de Agosto del 2003 y posteriormente fue aplicado en el País a partir del 1 de Julio del 2006.

El objetivo del trabajo, fue analizar si el resultado que se obtuvo con la aplicación de este nuevo proceso, cumplió con las expectativas, sin lugar a dudas se cumplió, por cuanto los procesos judiciales laborales, la mayoría de los casos se terminan en la Audiencia Preliminar o de Conciliación, lo que no sucedía en el anterior procedimiento escrito.

El trámite en cuanto a tiempo, costo económico para el actor y el Estado Ecuatoriano, se redujo por cuanto el juez al tener el acercamiento directo con las partes procesales, con las pruebas que se actúan ante su presencia, tiene una mejor visión de la realidad de los hechos y el juzgamiento resulta generalmente equilibrado y justo.

Al realizar el estudio de dicho procedimiento oral en otras legislaciones, nos permitió realizar algunas conclusiones y recomendaciones que consideramos beneficiaría positivamente al trámite.

DEDICATORIA

A DIOS QUE HA SIDO MI LUZ Y MI
FUERZA EN TODA MI VIDA.

A MIS PADRES POR EL APOYO,
CONFIANZA, ESFUERZO Y
SOBRE TODO CARIÑO QUE HAN
SABIDO REFLEJAR EN MI VIDA,
POR SU COMPRESIÓN,
COLABORACIÓN DURANTE LA
CULMINACIÓN DE ESTA ETAPA
TAN IMPORTANTE PARA MÍ.

LES QUIERO MUCHO

PAOLA

AGRADECIMIENTOS

A MIS HERMANAS ALI Y KARI POR SU APOYO Y CARIÑO INCONDICIONAL QUE ME HAN ACOMPAÑADO A LO LARGO DE MI VIDA.

A MI DIRECTOR Y CORRECTOR DE TESIS POR SU APOYO, COLABORACION Y DEDICACIÓN EN EL DESARROLLO DE ESTE PROYECTO.

Y A TODAS LAS PERSONAS QUE DE CUALQUIER MANERA HAN COLABORADO CON LA ELABORACIÓN DE LA PRESENTE INVESTIGACION.

ÍNDICE

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I. DOCTRINA Y NORMA SOBRE EL PROCEDIMIENTO ORAL EN EL CAMPO LABORAL	3
1.1 Análisis normativo y doctrinario	3
1.2 Que es el Procedimiento Laboral.....	6
1.3 Análisis histórico del Procesal Laboral.....	12
1.4 Importancia del Proceso Oral	16
CAPITULO II. RESPONSABILIDAD DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN.....	21
2.1 Sujetos que intervienen en el Proceso.....	21
2.2 Derechos y Obligaciones del Trabajador.....	26
2.3 Derechos y Obligaciones del Empleador.....	29
CAPITULO III PROCESO ESCRITO Y ORAL	33
3.1 Que es el sistema oral?, Definición del Proceso Oral.....	33

3.2 Proceso escrito.....	37
3.3 Proceso oral.....	38
3.4 Similitud y diferencias entre Procesos Escrito y Oral.....	42
3.5 Ventajas del Procedimiento Oral.....	44

CAPITULO IV ANÁLISIS COMPARATIVO CON OTRAS

LEGISLACIONES.....	46
---------------------------	-----------

CAPITULO V ANALISIS DE CASOS EN NUESTRA

LEGISLACIÓN.....	57
-------------------------	-----------

4.1 Legislación antes de la Reforma del Código Laboral 2003.....	57
--	----

ANTECEDENTES

Caso. 2 Caso práctico que rige sobre el nuevo Procedimiento Oral.....	80
---	----

CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....134

Bibliografía.....	138
-------------------	-----

INTRODUCCIÓN

No existía excusa válida que justifique el trámite oprobioso y vergonzoso que vivía el trabajador Ecuatoriano, con el objeto de recuperar en algo, el perjuicio que le ocasionaba el haber sido privado de su fuente de trabajo, sin causa legal, peor justificada, por la clase empleadora, que se servía de la lentitud del procedimiento escrito del juicio laboral ecuatoriano, para crear un sinfín de incidentes con el objeto de que este se alargue y de esa manera que el actor, la parte débil de la relación laboral, se cansa y termine abandonando el proceso y enterrando así su anhelo de justicia.

La clase obrera venía presionando, por medio de las centrales sindicales un giro radical en el procedimiento, que permita alcanzar lo más pronto posible la reparación del daño causado.

Este sentir de la clase obrera, fue capitalizado por el Congreso Nacional, el mismo que diseñó el proceso Oral Laboral Ecuatoriano, el mismo que tuvo resultados prácticos positivos y de beneficio para los perjudicados, toda vez que a cambiado de manera impensable la cultura del litigio y a generado los más altos niveles de acceso a la justicia, con transparencia, profesionalidad y moralidad.

La presente investigación ha establecido la bondad y lo positivo del cambio del procedimiento laboral ecuatoriano escrito, por el procedimiento oral laboral que pese a los pocos años de vigencia a solucionado un gran número de litigios laborales por la vía de la conciliación al igual que por la vía de la resolución de la autoridad.

El objetivo fue analizar el resultado de su aplicación en el área laboral, la misma que es exitosa y me permitiría recomendar que sea aplicado este sistema oral en las demás materias del derecho.

Después de la investigación que he realizado en otras legislaciones, me han permitido insinuar otros medios que permitirían al juez recurrir tantas veces le fueren necesarias para revisar las pruebas practicadas, que le permitan llegar a dictar la sentencia, que recoja la verdad de los hechos y que haga justicia.

CAPITULO I

DOCTRINA Y NORMAS SOBRE EL PROCEDIMIENTO ORAL

1.1. Análisis Normativo y Doctrinario

La relación humana por su naturaleza, lamentablemente es conflictiva. La relación entre cónyuges tiene sus problemas. La relación entre los hijos, tiene sus bemoles, en conclusión toda relación algún momento tiene dificultades, por lo que casi como lógico, hay que admitir que la relación entre empleador y trabajador, va a ocasionar la presencia de discrepancias en su relación contractual, por lo que se justifica la existencia del Código del Trabajo, que es el instrumento regulador entre las partes contratantes y en caso de existir el quebrantamiento de sus normas, es el punitivo o sancionador de quién haya infringido sus disposiciones de carácter legal.

Derecho laboral:

Derecho laboral o Derecho del trabajo “es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona natural o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.”¹

¹ <http://degarantia.com/abogados/bufetes/glosario?snap=D&paged=3>

En palabras del jurista Guzmán Rafael, "El sistema jurídico laboral tiene, pues, un carácter tutelar del ser humano que, para vivir y desenvolverse a plenitud, necesita ejercer habitualmente en forma subordinada o dependiente una ocupación remunerada; y su fin inmediato no es otro que hacer posible el ejercicio de esa actividad profesional en condiciones que garanticen la vida, la salud y un desarrollo físico normal, el descanso, la instrucción y el perfeccionamiento profesional; las expansiones lícitas el resguardo de la moral y de las buenas costumbres y, por último, el goce de ciertos beneficios económicos y sociales conceptuados indispensables para una vida decorosa"².

Según María Cristina Azcel el derecho laboral es: "Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado"³

William Thayer, define al derecho laboral como: "Rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios"⁴

Para el tratadista Carlos Roux, "el derecho laboral gira en torno al llamado Contrato de Trabajo y consagra una serie de garantías para el

² Guzmán Rafael, Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, undécima edición, Caracas, 2000, Editorial Melvin, p. 60

³ ACZEL, María Cristina, Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2001, p. 18

⁴ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, t. II, Chile, 1980, p. 25

trabajador en materia de salarios, duración de la jornada de trabajo, descanso y prestaciones sociales, que difícilmente podrían resultar de la contratación libre y espontánea entre patronos y obreros.”⁵

Del análisis realizado, se puede concluir, que el principio protector al trabajador, es el criterio fundamental que regula al derecho del Trabajo, ya que responde al objeto de amparar preferentemente al más débil, por cuanto el empleador que es la otra parte de la relación laboral, es el dueño del capital, el dueño de la producción, que en algunas ocasiones y en forma equivocada es utilizado, para perjudicar a los trabajadores.

Se deduce, que el Derecho Laboral, es una rama del derecho, cuyo objetivo es regular la relación entre los empleadores y trabajadores, a fin de precautelar los derechos de la clase subordinada, que presta sus servicios para una persona natural o jurídica.

En nuestro País, el Código del Trabajo o Derecho Laboral, fue promulgado en el año de 1938, justamente con el objeto de regular y armonizar las relaciones entre empleador y trabajador y a la vez establecer sanciones para el empleador y trabajador que incumplieren las normas de derecho constantes en dicho instrumento jurídico.

⁵ MORAN GONZALEZ, Miguel Augusto, Manual de Derecho del Trabajo, Edición 1999, p. 61

1.2 Qué es el Procedimiento Laboral

Para llegar a la definición del Procedimiento laboral, deberíamos analizar sus antecedentes, esto es la relación laboral, que produce conflictos a las partes que intervienen.

Para el Dr. Cabanellas, el conflicto laboral es: "Oposición de intereses: choque o colisión de derechos o pretensiones"⁶

Orígenes de los Conflictos Laborales

Primero trataremos de definir y describir en su sentido más abstracto el significado de la palabra conflicto:

"Momento más violento o indeciso de un combate, apuro, situación de difícil salida en que no se sabe qué hacer. Situación de desacuerdo o lucha entre individuos o grupos que puede llegar a la aniquilación del contrario. Colisión de derechos, pretensiones u oposición de intereses. Todo esto y lo anterior relacionado con lo laboral o sea del trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social."⁷

Los conflictos de carácter laboral no son algo nuevo, ni corresponde a una época en que el derecho del trabajo ha desarrollado elementos legales para regir las relaciones laborales de la manera mas justa posible, no al contrario, los conflictos son un parte integral de las relaciones en todas las actividades humanas, la aparición del derecho del trabajo tuvo como

⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1997b, p85

⁷ CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales, Editorial Universitaria, Quito, diciembre 1985, p.50

antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el débil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad y en consecuencia normar y reglamentar las relaciones obrero patronales y disminuir la fricción dentro del ambiente laboral.”⁸

“Los conflictos individuales

Esta tipología conflictual generalmente ha sido denominada también con la voz controversia, para no reiterar el sustantivo y establecer una denominación diferenciadora. Es siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo existe en una de las partes una intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdo necesaria e indefectiblemente conduce a la extinción del vínculo. Es por ello que la controversia nace irremediablemente en el reclamo del trabajador del cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido. El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social. Pero justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo. Esto hace que el conflicto individual, deba ser objeto de

⁸ Monografía de los conflictos laborales, Lic. Jesús José Carvajal, <http://www.monografias.com/trabajos13/mnconfli/mnconfli.shtml>

preocupación a nivel social y más específicamente aún, en la definición de políticas estatales en los ministerios de trabajo.”⁹

Una vez que se ha transcrito algunas opiniones sobre el conflicto individual laboral, se establece el presente concepto: El conflicto individual es la desavenencia que se presenta entre trabajador y empleador por la interpretación distinta del contenido del contrato de trabajo, por el incumplimiento de las obligaciones o por transgresión de los Derechos del Trabajador.

Por los conflictos individuales que se presentan, las autoridades crearon el procedimiento que debe cumplirse para las reclamaciones de tipo laboral.

La definición del Procedimiento Laboral, para Vásquez López es: “El conjunto de normas y principios que regulan los procedimientos de las normas y derechos laborales, en la administración de justicia y ante autoridades administrativas”¹⁰

“El Derecho Procesal Laboral se ha definido como el conjunto de normas que enseña la forma o modo de ventilar y resolver los conflictos JURÍDICOS y ECONÓMICOS que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo

⁹ <http://white.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf>, Justicia Laboral y Medios Alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales de Trabajo, Jorge Sappia, p.5

¹⁰ VASQUEZ LOPEZ, Jorge, Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral, Primera Edición: Quito, febrero 2007, Cevallos editora jurídica, p.18

y cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley.”¹¹

En el Ecuador, antes de la reforma del año 2003, regía un procedimiento, para efectos de la reclamación de los derechos conculcados al trabajador por parte de su empleador; siendo su trámite exclusivamente escrito, para dejar constancia de las diligencias judiciales y es así que el trabajador reclamante, tenía que formular la demanda que contenía la relación fiel y clara de los hechos que se habían suscitado y que habían terminado perjudicando los derechos del trabajador, por su parte el empleador tenía que responder la demanda en la Audiencia de Conciliación que estipulaba el trámite verbal sumario, se abría el término de prueba por escrito y se presentaban todas las pruebas solicitadas por las partes y las providencias dictadas por la autoridad por escrito, por lo que después de un largo y tortuoso procedimiento judicial se llegaba a dictar sentencia; las partes apelaban, se concedía la apelación y las instancias superiores fallaban en mérito de los autos.

Este sistema anacrónico lo que hacía era aumentar la desesperanza y la angustia del trabajador, que se enfrentaba con la dura realidad de que reclamar sus derechos, le significaba el sacrificar mucho tiempo productivo, le costaba ingentes cantidades de dinero y los resultados, la mayoría de los casos nunca llegaban a culminar, por cuanto el reclamante agobiado por las tantas y

¹¹ Derecho Laboral en Colombia, Derecho procesal del trabajo en Colombia. Autoridades, Conflictos y Jurisdicción del Trabajo. Procedimiento Laboral Colombiano. Representación judicial. Proceso. Ministerio Público. Competencia. Conciliación. Incidentes.

múltiples dificultades, terminaba abandonando el proceso y en los muy pocos casos de terminación de los procesos judiciales, lo concedido por los jueces, no justificaba el daño recibido. El trabajador, al tener la sentencia en la que la autoridad reconocía la existencia de la infracción cometida y condenaba al demandado al pago de la liquidación de los derechos adquiridos y al pago de la indemnización correspondiente, se sentía feliz y triunfante, pero se encontraba equivocado, por que aún no terminaba el sufrimiento de éste, por cuanto se procedía a la ejecución de la resolución y comenzaba un nuevo vía crucis, para conseguir la anhelada indemnización.

El procedimiento escrito, podía durar años de años y en los archivos de los juzgados de la República se pueden encontrar procedimientos laborales que concluyeron después de 5, 6 y 7 años de iniciados y ante esta ignominia apareció triunfador el procedimiento oral en materia laboral.

Lamentablemente nuestros legisladores, hacedores de leyes, en el Congreso Nacional, pese a conocer de las dificultades que atravesaban los trabajadores para reclamar sus derechos, preocupados más de sus propios intereses, año tras años, se olvidaban de corregir y de mejorar el Código del Trabajo, para transformarlo en una herramienta ágil y eficaz a favor de los más desposeídos y al no subsanar estas inequidades, la población ecuatoriana se encontraba frustrada, agobiada y vencida.

En el año 2003, un joven legislador que responde a los nombres de ANDRÉS PÁEZ BENALCAZAR, fue el propulsor de varias reformas de carácter laboral, resultado de sus profundas investigaciones de la problemática en la

que se desenvolvía la mayoría de los trabajadores ecuatorianos en sus trabajos bajo relación de dependencia.

Múltiples inconvenientes tuvo que superar el Dr. ANDRÉS PAEZ BENALCAZAR, pero logró su objetivo y consiguió el establecimiento del procedimiento oral laboral, que entre sus metas más importantes eran conseguir que la justicia llegue en forma ágil y oportuna en beneficio de los más desprotegidos.

Una de las principales dificultades de este nuevo procedimiento judicial son las limitaciones económicas de la función judicial, la misma que ha tenido y tiene en la actualidad un presupuesto muy reducido, por lo que inicialmente se comenzó a aplicar este procedimiento oral en las principales ciudades del país como Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, como lo dispuso la Ley No. 2000-13, promulgada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de Agosto de 2003, para después de algunas reformas a la ley antes citada, fue aplicado en todo el país a partir del 1 de julio del 2006.

Según las disposiciones legales contenidas en nuestro Código del Trabajo, el proceso oral no podría durar más allá de 52 días la primera instancia, pero la realidad es otra, ante el incremento de conflictos laborales, ante la facilidad procesal, los señores trabajadores y/o los señores abogados, han procedido a multiplicar el número de demandas por lo que los jueces no tienen capacidad de atender los plazos fijados en el Código del Trabajo y lamentablemente hemos regresado a la etapa en que los juicios laborales ya no tienen límite de tiempo y los 52 días que la ley ha contemplado, ahora no es

posible determinar el plazo de duración de un proceso laboral, hay causas que han demorado más de un año, otras más de dos y tenemos conocimiento por lo menos de una causa que ya tiene más de tres años de duración y aún no ha sido resuelta en segunda instancia.

El procedimiento oral laboral, fue creado para permitir a los trabajadores reclamar sus derechos vulnerados, en forma ágil, eficaz, económica, con la intervención del juez del trabajo, quién tiene como objetivo principal, la protección de los trabajadores, y el resarcimiento de los perjuicios que le haya ocasionado su empleador al no respetar las normas contenidas en nuestro Código del Trabajo.

1.3 Análisis Histórico del Proceso Laboral

Haciendo un poco de historia, podemos afirmar que la relación laboral, se inició en la prehistoria, en los primeros tiempos de la humanidad, ya que la Tribu que era una sociedad prácticamente familiar, practicaba comúnmente la caza y el reparto de lo cazado entre los cazadores, mientras que las mujeres se dedicaban a los servicios domésticos, cuidado de los niños y otros labores pequeñas.

Posteriormente en las primeras civilizaciones se conoce el trabajo esclavo, las mismas que utilizaban generalmente a los prisioneros de guerras, los esclavizaban y les hacían trabajar en forma gratuita.

En la época Romana, existía la esclavitud, así como también el trabajo libre, fundamentalmente de carácter artesanal. Además el trabajo semilibre que permitió que se establezcan horarios de trabajo, salarios, etc.

La valoración cristiana del hombre marcó el paso del sistema de esclavitud al trabajador, que se dedicaba a trabajar la tierra, con una obligación de trabajar en ella pero con consideración de persona, dotada de derechos.

El doctor Julio Cesar Trujillo considera que: el procedimiento laboral surgió a fines del siglo XVIII, ya que en esa época, se produjo el desarrollo industrial, lo que permitió nuevos descubrimientos, el establecimiento de grandes industrias y el incremento en la contratación de personal.

Como los empresarios, necesitaban de la fuerza y de la inteligencia de otros seres humanos, para operar las maquinarias, se comenzó a requerir el concurso de trabajadores, ofreciéndoles mejor remuneración que a esa época pagaban a los agricultores.

Al inicio el pago de las remuneraciones, se las ofertaba parte en especie, que generalmente era de los artículos que producía la industria y parte en efectivo.

Comenzó, se desarrolló y se produjo la verdadera revolución industrial, que cada vez requería más y más mano de obra, la remuneración era baja, la jornada de trabajo era muy alta, se aprovechaban de las necesidades de las personas, pues existía demasiada oferta de personal.

Los industriales de la época referida, incorporaron en las plantas industriales a personal femenino e incluso a menores de edad, con el objetivo de pagarles remuneraciones más bajas, ambición que la lograban, por la necesidad de subsistencia de los trabajadores quienes soportaban los míseros salarios sin importarles las condiciones de trabajo, ni las jornadas largas y extenuantes, con el único afán de conseguir satisfacer aunque insuficientemente sus más elementales necesidades.

El Dr. Julio Cesar Trujillo, dice: “Las clases obreras que sufrían los efectos del desorden económico y moral; así, pronto se llenaron las calles en las grandes ciudades de multitudes enfurecidas que, con los puños en alto, reclamaban lo que en justicia, se le debía, y desafiaban violentas la represión del estado que, inspirados en los principios de la revolución burguesa, se empeñaba en mantener el orden público y salvaguardar la libertad formal, sin preocuparse de la injusticia, que ese supuesto orden, encubría ni de la vigencia práctica que decía garantizar”¹² Andrés Páez dice: “Este entorno dio inicio al “Derecho Social”, que lenta pero firmemente fue consiguiendo grandes reivindicaciones en el orden jurídico, económico y político, y los trabajadores poco a poco, a través de sus luchas, iban incorporando sus derechos en las legislaciones nacionales. Así, el Derecho Social nace como el conjunto de principios e instituciones que buscaban solucionar los problemas sociales de aquella época industrial liberal, conflictos que no solo se agotaban en el trabajo y la injusta distribución de la riqueza, sino que buscaba reivindicar derechos como la vivienda, el de ahorro, la asistencia mutua, la seguridad social, una mejor distribución de la tierra; es decir, el Derecho Social tenía como finalidad

¹² TRUJILLO, Julio Cesar, Derecho del Trabajo, edición, tomo 1, p. 5, 2008

última un nuevo orden social con equidad y justicia, ideales que después de más de un siglo no se han logrado cristalizar.”¹³

La actitud de la clase empleadora que era la de explotación de la clase trabajadora, dio lugar a que ésta se organice y trate de conseguir la igualdad, la justicia y la equidad entre las dos partes creadoras de la riqueza. Empezaron a rebelarse con el único y gran propósito de que sus derechos sean valorados y respetados. Para que de esta manera se establezcan normas especiales por la desigualdad de las condiciones.

La antigua Constitución Política del Ecuador, consagraba el derecho del Trabajo, en el numeral 3 del Artículo 35, que dice: “El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas para su cumplimiento y mejoramiento.”¹⁴

En la vigente Constitución Política del Ecuador, aprobada en el Referéndum del 28 de septiembre del 2008, en su Artículo 33 dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”¹⁵

Como podemos apreciar el Estado Ecuatoriano, garantiza el Derecho de los Trabajadores, además una remuneración justa, establece la

¹³ PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés, El Nuevo Procedimiento Oral en los juicios de Trabajo, p. 18, 2004

¹⁴ CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Registro Oficial No. 1 de 11 de Agosto de 1998, Quito, Ecuador

¹⁵ CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, QUITO, ECUADOR

irrenunciabilidad de sus Derechos, la remuneración inembargable, el principio In dubio pro Operario, establece que en caso de duda siempre se aplicará en el sentido más favorable para el trabajador, en el caso de existir normas oscuras, la interpretación de la ley será en sentido protector hacia el obrero.

1.4. Importancia del Proceso Oral

Según el Dr. Luís Cueva Carrión, el proceso oral laboral ecuatoriano, tiene varios principios que le dan agilidad y eficacia, estableciendo que son los siguientes:

“Principio de oralidad; Principio de inmediación; Características de la inmediación; Operatividad de la inmediación; Presencia del Juez; Papel protagónico del Juez; Delegación excepcional de algunos actos procesales; Concentración; Publicidad; Carga de la Prueba; Celeridad; Identidad física del juzgador; Principio dispositivo o de justicia rogada; Jurisprudencia; Igualdad de las partes; Tuitivo; Gratuidad; Economía.”¹⁶

El Dr. Mauricio Aguirre López, señala que: “el sistema oral en los juicios de trabajo, fue una reforma emanada por parte del legislador, al haber observado que los juicios que se venían tramitando verbal y sumariamente, eran excesivamente demorosos y que aún al momento se vienen tramitando en los Juzgados Ocasionales del Trabajo, llegando a tramitarse entre TRES a SEIS AÑOS, hasta su total ejecución, es por este motivo que el legislador ante las necesidades de la clase obrera, se ve obligado a reformar el Código del Trabajo, especialmente en el procedimiento a llevarse en los Juicios Laborales.

¹⁶ CUEVA CARRION, Luís, EL JUICIO ORAL LABORAL, Ediciones Cueva Carrión, p.53

En la actualidad tenemos un procedimiento sumamente ágil. Este es el Procedimiento Oral.”¹⁷

Para la Dra. Graciela Monesterolo Lencioni, “el Procedimiento Oral permite la cabal aplicación de los principios procesales de inmediación, celeridad, economía procesal, publicidad. El juez interactúa directamente con las partes del proceso, quienes adquieren un papel verdaderamente activo, lo cual favorece al conocimiento profundo de la causa y las posibilidades de arreglo.”¹⁸

Para el Dr. Andrés Páez, “En los procesos laborales la oralidad domina la concentración de la actividad procesal. Esto significa que el tiempo que transcurre entre la demanda, las audiencias, la producción de pruebas, los alegatos y la sentencia debe ser corto, sin largas interrupciones.” “La concentración también implica que sea el mismo juez que asistió al desenvolvimiento de la causa el que dicte sentencia, pues es él quien tendrá un mayor conocimiento de los hechos propuestos y peculiares de cada procedimiento. Además, el juicio en la oralidad es público, es decir el juez tiene mayores poderes.” “Es primordial tomar en cuenta que con la oralidad se logra celeridad, concentración, mayor eficacia y eficiencia, al igual que se limitan las instancias y los recursos.”¹⁹

Definitivamente la instalación del Procedimiento Oral en la legislación Ecuatoriana, transformó el lento y tortuoso Procedimiento Escrito, en un procedimiento ágil, eficaz, económico y público, para conseguir las

¹⁷ AGUIRRE LOPEZ, Mauricio, *Práctica Laboral en los Juicios Orales*, Quito – Ecuador, Año 2006-2007. Primera Edición, p.5

¹⁸ MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, *INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL HERRAMIENTAS DIDÁCTICAS*, Volumen I, Quito – Ecuador, 2007, p. 300

¹⁹ PÁEZ BENALCAZAR, Andrés, *El Nuevo Procedimiento Oral en los juicios de Trabajo*, p. 32, 2004

indemnizaciones que la Ley señala cuando es vulnerado el derecho del trabajador Ecuatoriano.

La Oralidad, permite que el procedimiento sea ágil, ya que las partes procesales ante el juez tienen que hacer sus exposiciones y solicitar la práctica de las diligencias en forma verbal.

La Eficacia del procedimiento es que en corto tiempo es resarcido el perjuicio ocasionado.

El costo procesal se ha reducido notablemente, tanto para la Función Judicial como para las partes litigantes.

El hecho de que sea público, garantiza que prevalezca la justicia, ya que permite a todos los asistentes hacerse un juicio de valor, al escuchar y presenciar las pruebas practicadas por las partes procesales y el Juez que tiene que resolver la causa en derecho, percibe el criterio de los asistentes, pero prevalecerá su decisión, ya que al ser docto en la materia, tiene la obligación de aplicar su experiencia, jurisprudencia y su imparcialidad.

La importancia del procedimiento oral, radica en que la justicia llegue lo más pronto posible a favor del trabajador, que el empleador satisfaga los derechos conculcados, y además que se convenza de que es mejor conservar una buena relación laboral, cumpliendo a plenitud los derechos del trabajador, con puntualidad, con eficacia y que en caso de que transgreda estas principales obligaciones, el juez que es la autoridad competente va a lograr reparar prontamente el daño causado.

Los empleadores con el anterior procedimiento escrito, lo que menos temían era el juicio laboral, por que conocían lo tortuoso y lo largo que era éste, en la actualidad al existir el procedimiento oral, los empleadores evitan cometer injusticias laborales, por que saben que la ley y la justicia en corto tiempo, sancionaran este hecho.

El Consejo Nacional de la Judicatura, nos proporcionó el resumen del movimiento de causas en los Juzgados de Trabajo de todo el País, se señalará el número de causas que atendían los juzgados de trabajo de Pichincha, Azuay, Manabí y Guayas, en los años en que se aplicaba el procedimiento verbal sumario y el procedimiento oral en los años en el que éste entró en vigencia.

PROCEDIMIENTO VERBAL SUMARIO

PROVINCIA	2001	2002	2003	2004 (Primer Semestre)
PICHINCHA	2543	2707	2179	1054
AZUAY	353	373	474	198
MANABÍ	526	456	388	209
GUAYAS	4081	3916	2465	1323

PROCEDIMIENTO ORAL

PROVINCIA	2004	2005	2006	2007
(Segundo Semestre)				
PICHINCHA	1547	3214	4443	5376
AZUAY	246	599	771	684
MANABÍ	248	653	632	596
GUAYAS	1784	4278	4238	4956

El resumen del movimiento de causas en los juzgados de trabajo, (verbal sumario de los años 2001, 2002, 2003, y el primer semestre del 2004 comparativamente con las causas iniciadas con el procedimiento oral en el segundo semestre del 2004, 2005, 2006 y 2007, demuestran lo que se ha venido sosteniendo de que las causas laborales a partir de la implementación del Procedimiento Oral, aumentaron notablemente, por cuanto los perjudicados de las actuaciones unilaterales del empleador, al comprobar que este nuevo procedimiento es más ágil, más eficaz, económico y público, concurren con más seguridad y en mayor número a reclamar las indemnizaciones que por derecho les corresponden.

CAPITULO II

RESPONSABILIDAD DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN

2.1 Sujetos que intervienen en el proceso

Dos sujetos primordialmente intervienen en una relación laboral, el primero es el empleador, que generalmente aporta con su iniciativa, capital, maquinaria y otros bienes, que pone en las manos e inteligencia de la otra parte, a quien se le denomina el trabajador, él que aporta con su conocimiento y su fuerza laboral, recibiendo una remuneración a cambio de su servicio.

La relación entre el empleador y el trabajador, se encuentra regulado en el artículo 8 del Código del Trabajo, que define así:

“Contrato Individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”²⁰

Esta conjunción, permite la creación de bienes de consumo como son alimentos, prendas de vestir, maquinarias, automóviles, etc., que van a ser consumidos por la gran mayoría de la población, quienes se denominan los consumidores.

²⁰ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador.

El artículo 10 del Código de Trabajo dice así:

“Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.”²¹

Según Guillermo Cabanellas de la Torre, Empleador es: “Persona a quien se presta los servicios, o por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra.

Puede ser:

-Persona natural: sus relaciones con los trabajadores se regulan por el Código del Trabajo

-Persona Jurídica: sus relaciones con los trabajadores se regulan por el Código del Trabajo

Pública: sus obreros se sujetan al Código del Trabajo y sus empleados a las leyes del Derecho Administrativo.”²²

El Dr. Jorge Montero dice: “El patrono, empleador o empresario es la persona natural o jurídica que por su cuenta u orden utiliza los servicios de otra, en virtud de un contrato o relación de trabajo”²³, LLuis y Navas dice: “La persona por cuya cuenta y bajo dependencia de la cual, otra persona presta un servicio remunerado en virtud de un contrato de trabajo.”²⁴

²¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

²² CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1997b, p. 298.

²³ MONTERO MALDONADO, Jorge Augusto, El Derecho Laboral Ecuatoriano. Universidad Central-Editorial Universitaria, Quito, 1974, p.148

²⁴ LLUIS Y NAVAS, Jaime, Manual de Derecho Laboral, Editorial No. 390 (Librería Bosch Barcelona 1975), p. 112

En conclusión, el empleador es la persona que da trabajo al obrero o empleado con el objeto de que éste sea su subordinado y entregarle una remuneración por su servicio.

Como se puede observar, empleador, es una persona natural o jurídica que tiene como objetivo contratar a personas especializadas o no, en el campo necesario para su actividad, para que de esta forma cumplan con el desempeño laboral y entreguen satisfactoriamente el objeto final, este objeto puede ser de varias clases, reconociendo una remuneración por dicha actividad.

Según el Artículo 9 del Código del Trabajo:

Trabajador es: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”²⁵

Guillermo Cabanellas de la Torre, define al trabajador de la siguiente manera:

“Trabajador es la persona natural que presta los servicios por cuenta u orden de otro.

Se lo puede denominar de la siguiente manera:

²⁵ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

Empleado, si en los servicios que presta prima el carácter intelectual sobre lo material.

Obrero: si los servicios son primordialmente de carácter material.”²⁶

El Dr. Guillermo Ochoa Andrade, dice: “Se considera como trabajador a la persona física que presta a otra, sus servicios personales por virtud de un contrato ya expreso o tácito”.²⁷ , El Dr. Jaime LLuis y Navas: “La persona que se obliga a prestar a otra un servicio contratado para su suministro en condiciones de dependencia remunerada.”²⁸

Jorge Montero define al trabajador, de la siguiente manera: “Persona natural que en virtud de una relación de trabajo presta sus servicios lícitos y personales a otra, bajo su dependencia y por una retribución.”²⁹

Los distintos Tratadistas, opinan que el trabajador, es la persona humana, a quién se identifica como empleado, que es el que se ocupa de las actividades de dirección y administración, pues en el trabajo desempeñado por éste, debe preponderar el esfuerzo intelectual, en cambio el trabajador, calificado como obrero, su actividad es más física que intelectual pero siempre está presente la inteligencia del ser humano. Cada uno de ellos realiza su propia actividad, en los distintos procesos de los bienes de consumo.

²⁶ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, p.298,1997b

²⁷ OCHOA ANDRADE, Guillermo, Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador, edición, tomo, p. 30, 2007

²⁸ LLUIS Y NAVAS, Jaime, Manual de Derecho Laboral, Editorial No. 390 (Librería Bosch Barcelona 1975), p. 116

²⁹ MONTERO MALDONADO, Jorge Augusto, El Derecho Laboral Ecuatoriano, Universidad Central-Editorial Universitaria Quito, 1974, p146

Nuestro Código de Trabajo en su artículo 8 establece la diferencia que al trabajador se lo puedo denominar empleado u obrero, pero considero que simplemente es una discriminación a la clase que aporta mayor esfuerzo físico que intelectual, pues, la persona que presta sus servicios con mayor aporte intelectual que físico, es tan trabajador como quién aporta mayor esfuerzo físico que intelectual, es decir las dos formas de prestación de servicios no pueden dar lugar a diferenciación, por lo que se considera que debería eliminarse esta diferencia.

A su vez, encontramos diferencia en cuanto a la denominación de la remuneración al obrero y al empleado, en el artículo 80, del Código del Trabajo, que dice así: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.”³⁰

Esta diferenciación de la denominación de la remuneración, se considera también discriminatoria, por lo que, lo procedente sería hablar simplemente de remuneración para el trabajador.

2.2 Derechos y Obligaciones del Trabajador

Derechos del Trabajador

El artículo 42 del Código del Trabajo, determina cuales son las obligaciones del Empleador, que en definitiva serían los derechos del trabajador.

³⁰ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

No me voy a referir a todos los derechos del trabajador en este análisis, sino a los que considero los más relevantes, entre estos los siguientes:

1.- Recibir el pago de sus remuneraciones, de acuerdo a los términos del contrato y a las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, esto que quiere decir, que el trabajador recibirá la remuneración justa que corresponda a las horas de trabajo durante el periodo que ha prestado sus servicios al empleador.

Según el Doctor Julio Cesar Trujillo, la obligación del empleador de pagar la remuneración que correspondan al trabajador, es un precepto legal de gran importancia y, en pocas palabras, sintetiza buena parte de la doctrina que inspira a la ley sobre obligaciones patrimoniales del empleador. El mismo autor manifiesta: “En efecto, se refiere a la obligación del empleador de pagar toda cantidad que corresponda al trabajador. Una de esas cantidades, es la debida por concepto de sueldo o salario. Las otras provienen del derecho de participación en las utilidades de la empresa, las remuneraciones adicionales”

La remuneración, principal del derecho del Trabajador, está rodeada a demás de garantías para protegerla de eventuales abusos del empleador, las mismas que son:

- Igualdad de remuneración de hombre y de mujer para una misma actividad, lo mismo que fue proclamado en el Convenio 100 de la OIT.
- Integridad en el pago de la remuneración
- Oportunidad
- Inembargabilidad

- Intransferibilidad
- Privilegio de primera clase

2.- Recibir o reclamar la indemnización a que tuviere derecho en caso de ser despedido intempestivamente del trabajo y sin causa legal justificada. Esto significa que existe la obligación del empleador a indemnizar al trabajador con el cual ha roto en forma abrupta y unilateral el contrato de trabajo que regulaba las relaciones entre las partes.

Sin lugar a dudas, este es uno de los principales derechos del trabajador, por el cual generalmente se producen las reclamaciones laborales que se ventilan administrativamente en la Inspección del Trabajo y Judicialmente ante los señores Jueces del Trabajo.

La garantía del derecho del trabajador, para reclamar la indemnización en caso de despido intempestivo, está señalada en el artículo 188 del Código del Trabajo, dice: "El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo"

Nuestros Códigos y nuestras leyes, tienen su origen en el Derecho Romano, en el mismo que en su etapa inicial, no reconocía ningún derecho al trabajador, se los utilizaba como esclavos, como propiedad de los patronos, con obligaciones de toda índole y sin derecho a nada

Obviamente esta situación a cambiado y en la época actual los derechos del trabajador están garantizados y protegidos por la Constitución y por el

Código del Trabajo, siendo algunos de los derechos de los trabajadores, imprescriptibles e irrenunciables.

Obligaciones del Trabajador

En este estudio, me voy a permitir puntualizar y analizar lo que considero como principales obligaciones de quién presta sus servicios al empleador.

En el artículo 45 del Código del Trabajo, se encuentran descritas las obligaciones del trabajador, entre éstas el literal a) dice: Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.”

Esto implica que el trabajador no puede suspender el trabajo, no puede abandonarlo sin causa legal, prohibiciones que me parecen justas y adecuadas, por cuanto al inflingirlas, ocasiona grave perjuicio a su patrono, por que suspender la actividad o abandonarla, significa paralización de maquinaria, ocasiona incumplimientos, etc.

En el literal c) del artículo antes citado, manifiesta que es obligación del trabajador, prestar su contingente en casos de peligro o siniestro inminentes por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima; esta obligación es ética y moral, por cuanto no solo el trabajador, sino personas extrañas a la empresa están en la obligación de prestar su ayuda en caso de siniestros.

En el literal d), el trabajador se obliga a observar buena conducta en su sitio de trabajo, obligación elemental, ya que toda persona honesta, honorable,

está en la obligación de mantener una buena conducta en todo sitio, sin restricción.

En el literal g), se determina que el trabajador está en la obligación de comunicar a su empleador los peligros de daños materiales que amanecen la vida o los intereses de los empleadores o trabajadores, prohibición más que lógica, equitativa, moral ya que no sería admisible, ni justificada de manera alguna el ocultamiento de hechos que pudieran perjudicar la vida o los intereses de otros.

2.3 Derechos y obligaciones del Empleador

Las obligaciones del empleador, pueden dividirse en obligaciones patrimoniales y en ético – jurídicas.

Las patrimoniales es el pago de la remuneración y las ético – jurídicas la protección que el empleador debe dar al trabajador.

Se considera como obligación patrimonial al pago de Remuneración que es un egreso económico del empleador, hacia el patrimonio del trabajador. En nuestra legislación se contempla esta obligación del empleador en el artículo 42 inciso 1, el mismo que señala: “Son obligaciones del empleador, 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código.”³¹

Esta remuneración se la entrega justamente al trabajador por sus servicios prestados, en dinero/efectivo, con prestación de servicios (ejm: una

³¹ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

póliza de salud), y en especie, el conjunto de estas formas de pago, se lo considera como sueldo o salario del trabajador para efectos de todos sus derechos; aparte del sueldo/salario se le paga al trabajador remuneraciones adicionales como las utilidades líquidas de la empresa, décimo cuarto y décimo tercero.

Las Obligaciones ético – jurídicas son las que aseguran que las condiciones de trabajo sean dignas y acordes a la fuerza y necesidad del trabajador. De esta manera protegiendo y respetando la persona, esta obligación recoge el Código del Trabajo en sus artículos 42 inciso 2, que dice: “Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias”.³²

Adicionalmente, otra garantía para la protección al trabajador, se estipula en el 42 inciso 8, el que señala “Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado”. “inciso 29: Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios”.³³

El Convenio 130 de la OIT, en su artículo 430 establece que es necesario la protección al trabajador, dándole primeros auxilios, “asistencia

³² CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

³³ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

médica y farmacéutica”³⁴ aun cuando éste, haya sufrido algún incidente extraño al trabajo.

Una de las obligaciones más importantes que debe cumplir el empleador en beneficio del trabajador es la afiliación al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) que debe ser desde el primer día que ingresa a prestar sus servicios en la empresa, recogido en el artículo 42 numeral 31: “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar aviso de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social”.³⁵ En caso de que el empleador no afilie a sus trabajadores, estos pueden denunciar al IESS; si el trabajador sufre algún problema con su salud, el empleador, al no afiliarlo es completamente responsable y éste debe proporcionarle todos los recursos económicos necesarios para restablecer su salud.

En el artículo 42 incisos 4, que dice: “Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana” se establece claramente un beneficio directo al trabajador que no necesariamente es en crecimiento de su remuneración, en forma física pero es en beneficio a alimentación.

Otra de las obligaciones ético – jurídicas, establecidas en nuestro Código del trabajo, es la de proporcionar un servicio de guardería infantil

³⁴ CONVENIO N. 130 DE LA OIT, Reglamento publicado en el Registro Oficial No. 698 de 25 de Octubre de 1978, y sus reformas en los Registros Oficiales 825 del 4 de mayo de 1979 y 487 del 6 de junio del mismo año.

³⁵ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

gratuita, para los hijos, hijas de los trabajadores, obligación que se recoge en el artículo 42 numeral 5 “Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.”³⁶

Dentro de la solidaridad laboral, se encuentran las asociaciones profesionales de trabajo que se las conoce como sindicatos, el empleador debe facilitar su funcionamiento y por ningún motivo puede obligar al trabajador a separarse de éste. En el Convenio 87 de la OIT dice que al empleador le está vedado obligar al trabajador a entrar en el sindicato que el empleador prefiera o patrocine.

Otra de obligación trascendental del empleador al trabajador, es la de considerarlos y respetarlos como personas humanas, esto se encuentra estipulado en el artículo 42 numeral 13 “Tratar a los trabajadores con la debida consideración no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra”.³⁷ Esta obligación es muy importante ya que a diferencia del Derecho Romano, las personas que trabajaban, se los consideraban cosas, más no personas, estos eran esclavos que eran parte de los bienes del dueño.

En consideración de los derechos que tiene el empleador, es la de recibir por parte del trabajador un desempeño eficaz, pulcro a fin de alcanzar sus objetivos, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

³⁶ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

³⁷ CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador

CAPITULO III

PROCESO ESCRITO Y ORAL

3.1 Que es el Sistema Oral

En el inicio de la humanidad la forma de comunicarse unos con otros era mediante la palabra y mediante las señas, esto quiere decir que todo era oral por mucho tiempo, hasta que se inventa la escritura y de esta manera se comienzan a guardar los sucesos, relatos y conocimientos, para trasmitir a los demás.

Si bien es cierto, que es conveniente dejar constancia por escrito de las cosas, ante la velocidad del desarrollo de la humanidad, el gran incremento poblacional, los procedimientos se vuelven tortuosos y lentos, por lo que las autoridades se vieron obligadas a encontrar la formula de la solución de los problemas y conflictos mediante el procedimiento oral.

DEFINICION DEL PROCESO ORAL

En su libro EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, el Dr. Andrés Páez Benalcázar, dice:

“El trabajador ecuatoriano en el nuevo milenio se enfrenta a un entorno socio-económico adverso: inestabilidad laboral, flexibilización, recesión productiva, precarización de la mano de obra por imposibilidad económica del trabajador de acceder a educación especializada, insensible lógica del mercado, intereses económicos de poderosas empresas transnacionales,

especulativo capital financiero, lentitud de la justicia, corrupción generalizada. Siendo así, es deber del estado ecuatoriano crear normas jurídicas que confieran a los hechos sociales una significación jurídica, es decir, es tarea del Estado crear las instituciones e instrumentos jurídicos necesarios para que el trabajador ecuatoriano se sienta protegido y respaldado por la ley como abstracción y por el juez como materialización de la justicia a través de su administración. Es por esta razón que el Congreso Nacional del Ecuador, basado en el Art. 141, numeral 7 de la Constitución Política de la República del Ecuador ha expedido la Ley Reformatoria al Código del Trabajo 2003-13, en la que se establece el procedimiento oral como nueva forma de sustanciar los juicios laborales”³⁸

Lo expuesto por el Dr. Andrés Páez, ex diputado por la Izquierda Democrática, que es uno de los pioneros en dar la iniciativa a la implementación del sistema oral, reformando el Código del Trabajo, va encaminada a buscar una solución y ayuda al trabajador, y por eso se considera que es beneficioso establecer el proceso oral, cuya finalidad es la rapidez en la tramitación de los procesos laborales.

³⁸ PAEZ BENALCAZAR, Andrés, EL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL EN LOS JUICIOS DE TRABAJO, Primera Edición p.61

Nuestra Constitución de la Republica del Ecuador señala en su artículo 33:

“El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”³⁹

En este sentido la Constitución, en su artículo 10, garantiza a todos los ciudadanos el ejercicio y goce de todos los derechos y en su artículo 33, especialmente su derecho al trabajo.

De la información proporcionada por la pagina Web, se considera que: “la oralidad es un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie. La oralidad fue, entonces, durante largo tiempo, el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones. Hoy, todavía, hay esferas de la cultura humana que operan oralmente, sobre todo en algunos pueblos, o en algunos sectores de nuestros propios países y quizás de nuestra propia vida.”⁴⁰

³⁹ CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, aprobada por Referéndum del Pueblo Ecuatoriano, el 28 de Septiembre del 2008

⁴⁰ Muro: 2.007, www.elies.rediris.es

En nuestro país Ecuador, muchos de los conocimientos que actualmente tenemos, han sido transmitidos en forma oral, de generación en generación.

Por lo tanto el gran objetivo del procedimiento oral es que los derechos de cada persona se los haga respetar, estableciendo el principio de igualdad de las partes y la diligencia oportuna en el despacho de las causas.

En conclusión, para conseguir una buena ejecución y que el procedimiento oral sea oportuno y eficaz, es necesario que los señores jueces que se dedican a la administración de justicia en el campo laboral, se especialicen y que tomen mayor experiencia con el transcurso del tiempo para llegar a pronunciamientos justos, que no lesionen los intereses de las partes. También es importante que los profesionales del derecho, los de libre ejercicio, que actúen como defensores del actor o actores o del demandado o demandados, se dediquen a estudiar con profundidad y dedicación el Código del Trabajo para que puedan defender con versatilidad, equidad y justicia a sus clientes. Sin el concurso de las partes que intervienen en este proceso oral, podría llegar al fracaso, un sistema que a todas luces es positivo.

En conclusión, se ve la necesidad de crear nuevos juzgados de lo laboral pues los actuales se encuentran llenos de procesos perjudicando así la verdadera aplicación de los términos y procedimientos del proceso oral.

3.2 Proceso Escrito

Para establecer los beneficios de la aplicación del procedimiento oral en nuestros procesos laborales, se señalará a continuación lo tortuoso y lento del procedimiento establecido en el anterior proceso escrito.

Requisitos

El proceso escrito, tal como el oral, se inicia con la formulación de la demanda, que necesariamente tiene que ser por escrito y cumplir con todo lo exigido en el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil.

La designación del juez ante quien se la propone

Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado

Los fundamentos de hecho y de derecho expuestos con claridad y precisión

La cosa, cantidad o hecho que se exige

La determinación de la cuantía

La especificación del trámite que debe darse a la causa

La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor,

Los demás requisitos que la ley exija para cada caso

No existía plazo para que el juez avoque conocimiento de la demanda, que se cite a los demandados, que se realice la Audiencia de Conciliación, que se practique la prueba, que se presente alegatos, que se dicte la sentencia y así todas las diligencias o todos los pasos que tenían que darse en este procedimiento, era a criterio de los auxiliares, secretarios y jueces, por lo que nunca se sabía al presentar la demanda, cuando iba a terminar el proceso, todo era incierto.

3.3 Proceso Oral

PASOS DEL NUEVO PROCEDIMIENTO ORAL

1. Presentación de la demanda.

2. Hasta dos días posteriores de presentada la demanda el juez la calificará y ordenará que se cite al demandado, entregándole una copia de la demanda, y en dicho auto convocara a las partes señalando día y hora, para la celebración de la audiencia de conciliación preliminar, en donde además se contestará a la demanda y se presentaran y solicitarán las pruebas.

3. Se debe citar a la otra parte con el auto mencionado. La citación se hará hasta en cinco días después de la calificación a la demanda.

4. La audiencia preliminar se realizará en el término de 15 días, contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

(Término: no corre en días feriados ni días de vacación Art. 312. del Código de Procedimiento Civil)

5. En la audiencia se buscara el acuerdo entre las partes, y de no ser posible:

Se contestara la demanda, en forma oral y escrita y a demás:

Se presentaran las pruebas documentales pertinentes, y se solicitaran pruebas como:

Inspección judicial,

Exhibición de documentos,

Peritajes

Confesión judicial, (hasta 30 preguntas)

Juramento deferido,

Declaraciones de testigos y,

Cualquier otra prueba a criterio del Abogado.

Las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva.

La petición de práctica de pruebas debe ser fundamentada en forma oral y escrita, pues la ley así lo pide. El juez también de oficio puede solicitar la práctica de pruebas.

Se contestará la demanda. Si en la contestación a la demanda se excepciona ilegitimidad de personería o incompetencia del juez, éste deberá resolver esto primero.

En la contestación se puede reconvenir a la otra parte. La otra parte puede contestar la reconvencción. La reconvencción se tramitará observando los mismos plazos y momentos procesales, la falta de contestación a la reconvencción se entenderá como negativa pura y simple.

6. De haber petición de práctica de pruebas, estas se realizaran en término de 15 días, desde la audiencia.

7. Si en la audiencia preliminar el demandado reconoce la demanda y señala el monto adeudado, el juez dispondrá su pago en un término de 10 días.

8. Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar, se entenderá como negativa pura y simple de la demanda, y se procederá a la rebeldía de éste.

9. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la audiencia definitiva.

10. En la audiencia definitiva, se toman las declaraciones a los testimonios de testigos y al confesante de ser el caso, las partes pueden repreguntar a los testigos de ser el caso.

11. Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en término de 5 días.

12. Apelación cabe en término de 3 días luego de notificada la sentencia, por lo que el proceso sube a la Corte Superior de Justicia, en donde resuelven en base a las pruebas actuadas en primera instancia.

13. De la sentencia dictada por la sala especializada de la Corte Superior de Justicia, se puede presentar el Recurso de Casación, por lo que el proceso sube a la Sala Especializada de lo Laboral en la Corte Suprema de Justicia.

Recurso de Casación

Como la sentencia dictada en el juicio laboral, que es un juicio de conocimiento, procede el recurso de casación, es de competencia de la Corte Suprema de Justicia, en este caso de la Sala especializada en lo Laboral.

Como el recurso de casación es un recurso especial, solamente puede fundarse en las siguientes causales:

Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedente jurisprudencias obligatorias, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva.

Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas procesales, cuando hayan viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente

Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto

Resolución, en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia del litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la litis.

Cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles

3.4 Similitud y Diferencias entre Proceso Escrito y Oral

Similitudes

El procedimiento escrito y el oral, comienza con la demanda que formula el actor, cumpliendo lo señalado con el art. 67 del Código de Procedimiento Civil.

En ambos procesos, se realiza la Audiencia de conciliación, con el fin de terminar el litigio.

Las pruebas se practican por escrito.

La sentencia se dicta por escrito.

Las partes tienen derecho a la aclaración, ampliación de la sentencia y al recurso de apelación.

Diferencias

En la Audiencia de Conciliación, en el procedimiento escrito, casi nunca se llegaba a conciliar, por cuanto al demandado en especial, le convenía aprovechar de lo lento y engorroso que resultaba la tramitación de la causa; en cambio en el procedimiento oral, está sucediendo lo contrario, en la Audiencia de Conciliación, generalmente se llega a conciliar y a terminar la causa.

Las pruebas que solicitaban las partes, en el procedimiento escrito, no tenían tiempo de ejecución, lo que se necesitaba era solicitarlas dentro del término de prueba, que era de seis días, se señalaban día y hora para su ejecución, pero no era imperativo, permitiendo a las partes, solicitar nuevo día y hora y de esa manera hacer más engorroso su trámite; en cambio que en el procedimiento oral, las pruebas testimoniales y las confesiones judiciales, se practican en la Audiencia Definitiva y el resto de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba, tienen que practicarse dentro del termino improrrogable de quince días, a partir de la fecha de la Audiencia de Conciliación, su señalamiento es uno solo, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa.

La sentencia no tenía plazo en la práctica para dictarse, el juez podía dictarla cuando él creía conveniente en el procedimiento escrito; en cambio que en el oral, el juez debe dictar la sentencia en los diez días posteriores a la realización de la Audiencia Definitiva y de no cumplirlo será sancionado por el superior o Consejo Nacional de la Judicatura con el 2.5 por ciento de la remuneración mensual por cada día de retraso. (en la práctica esto no se está

cumpliendo, la justificación es por el exceso de causas laborales, que están impidiendo el cumplimiento de todos los plazos señalados en el procedimiento oral).

3.5 Ventajas del Procedimiento Oral

Lo preponderante es que las pruebas, en especial las testimoniales y las confesiones judiciales, se practican en forma oral y con la concurrencia de las dos partes procesales, en presencia de la autoridad y en forma directa.

Claridad de las diligencias e intervenciones de las partes procesales.

Agilidad y exigencia a los profesionales del derecho, de realizar un análisis profundo de las causas, para permitirles en el momento de la práctica de las diligencias, el contrarrestar la eficacia de las mismas, por cuanto no hay una segunda oportunidad

En corto tiempo ofrece una justicia de mejor calidad

Es Público; pues todas las personas que se encuentren interesadas pueden asistir

Proporciona mayor comunicación entre las partes y se desenvuelve mucho más rápido

Bajos costos monetarios y menos tiempo en el procedimiento de las causas.

Al estar frente a frente las partes, es posible y factible el diálogo, lo que permite un acercamiento entre las partes y una intervención mediadora y eficaz del juez que está conociendo la causa, que en una forma muy hábil y muy sutil puede influir en que las partes concilien.

Conciliación más frecuente.

Se acabó la corrupción

CAPITULO V

ANALISIS COMPARATIVO CON OTRAS LEGISLACIONES

Para comprender de una manera más global los beneficios que proporciona la aplicación del procedimiento oral, en los procesos laborales, se considera de gran importancia, realizar un análisis comparativo en la aplicación de este procedimiento, en distintas legislaciones, para así lograr establecer similitudes, diferencias, problemas, ventajas que nos pueden llevar a mejorar la Legislación Ecuatoriana.

A continuación se realizará el análisis comparativo con las siguientes legislaciones:

Legislación Argentina

El procedimiento oral se encuentra incorporado en la legislación Argentina, al igual que en nuestra legislación, una de las justificaciones para incorporar este procedimiento en la legislación Argentina fue para simplificar y abreviar el proceso y así de esta manera conseguir economía de gastos y de esfuerzo.

Como podemos apreciar en el párrafo anterior, la legislación Argentina recoge nuestros principios de oralidad, de concentración, de eventualidad, de celeridad y de economía de gastos.

Los Códigos Procesales de la República de Argentina, establecen que el principio de concentración: “tiende a reunir toda la actividad procesal en la

menor cantidad posible de actos y de tiempo, evitando su dispersión con el consecuente dispendio inútil de la actividad jurisdiccional. De ahí que esta pauta fundamental tenga su campo más propicio de actuación en el procedimiento oral, como consecuencia de la posibilidad de la concentración o centralización del debate en una o varias audiencias sucesivas, separadas por cortos lapsos temporarios”.⁴¹

Otra similitud que podemos distinguir, es que en las dos legislaciones, cuando existía el procedimiento escrito, el principio de concentración era desconocido por parte del juez y las partes, y en la actualidad este principio es primordial para la ejecución del proceso.

En el artículo 34 inciso 5, apartado a, del Código Procesal de la Legislación analizada, establece que el juez tiene como deber primordial, “dirigir el procedimiento, debiendo dentro de las limitaciones expresamente establecidas en el código, concentrar en lo posible, en un mismo acto o audiencia, todas las diligencias que sean menester realizar”⁴².

En nuestro proceso, el juez es quién debe llevar todas las diligencias para que de esta manera tenga una idea global del caso y pueda dictar una

⁴¹ Derecho Laboral en Colombia, Derecho procesal del trabajo en Colombia. Autoridades, Conflictos y Jurisdicción del Trabajo. Procedimiento Laboral Colombiano. Representación judicial. Proceso. Ministerio Público. Competencia. Conciliación. Incidentes.

⁴² Derecho Laboral en Colombia, Derecho procesal del trabajo en Colombia. Autoridades, Conflictos y Jurisdicción del Trabajo. Procedimiento Laboral Colombiano. Representación judicial. Proceso. Ministerio Público. Competencia. Conciliación. Incidentes.

buena sentencia, o a su vez hacer llegar a una conciliación entre las partes, aplicando el principio de la concentración.

Tanto en la legislación Argentina como en la Ecuatoriana, el principio de la oralidad, tiene como objetivo principal, el que el juez mediante el dialogo vivo y fresco con las partes procesales, obtenga una mayor objetividad del problema a resolver.

Uno de los avances que se puede notar en la Legislación Argentina, es en el momento de efectuar las audiencias, pues estas cuentan con un medio técnico que no solo agiliza y conserva elementos de juicio con el máximo de fidelidad, sino economiza y es la video filmación, lo cual permite que el superior pueda visualizar si la actitud del juez inferior fue vertical e imparcial.

En la actualidad, en el Ecuador, los juzgados de lo Laboral, cuentan con video casseteras, para tener un medio seguro y transparente del caso.

En la legislación Argentina, el tribunal en todos los procesos celebra audiencias de conciliación. Y, en caso de fracasar éstas o no poder llegar a un acuerdo, se abre la causa a prueba.

El Juez, por el número y cúmulo de trabajo que tiene no puede intervenir directamente en las audiencias testimoniales. Es ahí donde la oralidad a través de la video filmación tiene su mayor campo de aplicación y éxito.

Pues, de esta manera, el juez se encuentra en las más óptimas condiciones para apreciar la sinceridad o credibilidad de los dichos de un

testigo, o de la confesión afirmativa o negativa de alguna de las partes, o la seriedad y fundamento de un peritaje.

Chiovenda, citando a Pagano, nos hablaba del “lenguaje del cuerpo” más que el de la palabra, que es aquel que emite el individuo frente a su interlocutor, cuando el titubeo, la palidez, el rubor, el nerviosismo, la tranquilidad, la firmeza o la evasión de su mirada, el temblor de la mano o de la voz, el sudor, la risa tensa, el miedo, la descompostura de la figura y aun de la ropa, los ademanes, los silencios y demás manifestaciones del hombre interrogado, nos informa más que sus dichos, del estado de su alma y de su conciencia.

A comparación de nuestra legislación, el juez debe y se encuentra presente en el tiempo que dure la Audiencia, en caso de que no se llegue a conciliación y se pase a la presentación de pruebas, éste debe permanecer y escuchar las pruebas presentadas, por los testigos, esto vendría a ser una parte positiva ya que como cita Chiovenda, se descubre la sinceridad, credibilidad y seriedad de las partes, por lo que sí se encuentra presente en el acto, puede llegar a una conclusión rápida y eficaz.

Instrumentos utilizados en Argentina:

Se utiliza dentro del sistema un televisor de catorce pulgadas, un micrófono y dos videocaseteras.

Las videocasetera, se utilizan para realizar una doble grabación simultánea. Un video original se queda reservado en Secretaría y el otro que

también se reserva es el que se facilita en préstamo a las partes al momento de alegar o que profundicen en las pruebas positivas que cada una cree tenerlas. En caso que no quieran retirarlo del tribunal o no cuenten con los medios técnicos para verlo, se les facilita un lugar y un día para que pueda hacerlo en el Juzgado. Esta prestación del sistema no genera costo alguno para las partes, solo el valor de un video.

En nuestra legislación, los instrumentos que se utilizan en las Audiencias son: La grabadora con su cassette y las computadoras para digitar el proceso del caso. Ahora bien, en caso de que una de las partes necesite una copia de lo que se habló dentro de la Audiencia, se le confiere, la que no genera costo.

En este caso, se llega a la conclusión que son interesantes los instrumentos usados en Buenos Aires, Argentina, pues permiten transparencia en todo sentido, me permito opinar que en nuestra legislación sería muy interesante que se use video filmación y que a su vez se les entregue un cassett de lo grabado a las partes que estimaren necesario obtenerlas. En caso de que existiera costo alguno por la entrega del video, para mí criterio, considero que las partes no objetarían, pues vendría a compensar ampliamente con los beneficios que se obtienen de su aplicación, entre los cuales, cabe señalar la inmediación y trámite concentrado del proceso que conduce al logro de una justicia rápida y eficaz.

Legislación en Venezuela

En la República Llanera, la oralidad es uno de los principios fundamentales, que orientó la reforma procesal, es el elemento preponderante del nuevo procedimiento laboral, previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

Couture señala que este principio de oralidad “surge de un derecho positivo en el cual los actos procesales se realizan de viva voz, normalmente en audiencia, y reduciendo las piezas escritas a lo estrictamente indispensable”⁴³. Chiovenda expone que “por oralidad no se entiende ni la simple discusión oral, ni mucho menos, la exclusión de la escritura del proceso, como el nombre podría hacer creer a los inexpertos”⁴⁴. Es por esa razón que Chiovenda define que todo proceso moderno es mixto, y dice: “pero un proceso mixto se dirá oral o escrito según el puesto que el mismo conceda a la oralidad y a la escritura, y, sobre todo, según el modo en que en el mismo actúe la oralidad”⁴⁵. Por esta razón, Véscovi, se refiere a la oralidad, aduciendo que no existe un régimen puro y que todos son “mixtos con diferente combinación de elementos escritos y orales”⁴⁶.

⁴³Couture, Eduardo J. (1981): Fundamentos de Derecho Procesal Civil, Buenos Aires, Ediciones Depalma.

⁴⁴ Chiovenda, Giuseppe. (1949): Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América.

⁴⁵Chiovenda, Giuseppe. (1949): Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América.

⁴⁶Véscovi, Enrique (1984): Teoría General del Proceso, Bogotá, Editorial Temis.

La legislación de Venezuela al igual que la nuestra, sostiene que es conveniente la oralidad del juicio, ya que así los Jueces pueden obtener una impresión más viva del conflicto, eludir obstáculos con mayor facilidad y percibir con rapidez las falsedades. Pues de ésta manera, se elimina el papeleo y las lecturas interminables que atentan con la concentración y la celeridad.

La oralidad es uno de los principios fundamentales que determina la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en sus artículos 2 y 3 que dicen:

Artículo 2. “El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”.

Artículo 3. “El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella”⁴⁷.

Como podemos apreciar, existe gran similitud con nuestro procedimiento y el objetivo principal es el mismo, esto es, el permitir al juez la captación en forma inmediata de los reclamos de las partes, de las pruebas que aportan y la práctica de las mismas, en forma directa, lo que le permite apreciar en forma objetiva y clara el meollo del problema y así llegar a resolverlo, en forma inmediata y oportuna.

⁴⁷ <http://www.mintra.gov.ve/legal/leyesorganicas/procesaldeltrabajo.html>

El Proceso por Audiencias, que comprende la audiencia preliminar y la Audiencia de juicio, dentro del proceso, es muy similar a nuestra legislación, con el único cambio que en nuestro procedimiento a la Audiencia de Juicio, se la denomina la Audiencia Definitiva.

Otra similitud que se puede notar, es que en las dos legislaciones, se encuentran presentes los principios de concentración e inmediación como principios relacionados con la Oralidad.

Chiovenda relaciona directamente estos principios, y expresa “decir oralidad, es decir, concentración, y para que la oralidad sea eficaz y la inmediación rinda sus frutos, el debate debe ser concentrado o continuado, es decir, debe continuar durante todas las audiencias necesarias hasta su terminación, y la sentencia debe ser dictada inmediatamente, para que lo útil de la observación no se pierda”⁴⁸.

Como hemos analizado anteriormente, se puede decir que el principio de concentración significa reunir todos los actos procesales en un mismo espacio de tiempo, principio de inmediación, es obtener un acercamiento permanente entre las partes, y entre éstas y el Juez, buscando la solución del conflicto.

En la legislación Venezolana, en la necesidad de promover las pruebas en la Audiencia Preliminar, dice en el artículo 73 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo: “La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en

⁴⁸ Chiovenda, Giuseppe. (1949): Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América

la audiencia preliminar no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior salvo las excepciones establecidas en esta Ley”, y la evacuación de éstas en la audiencia de juicio en su artículo 152, dice: “La audiencia será presidida personalmente por el juez de Juicio, quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden para asegurar la mejor celebración de la audiencia. Oídos los alegatos de las partes, se evacuarán las pruebas, comenzando con las del demandante, en la forma y oportunidad que determine el Tribunal. En la audiencia o debate oral, no se permitirá a las partes ni la presentación ni la lectura de escritos, salvo que se trate de alguna prueba existente en los autos, a cuyo tenor deba referirse la exposición oral”⁴⁹.

En nuestra legislación el objeto principal en la Audiencia Preliminar es la conciliación y de no ser esta posible, el demandado contestará la demanda y las partes procesales podrán solicitar las pruebas que crean necesarias, las mismas que deben ventilarse dentro de término de quince días improrrogables, a excepción de las pruebas testimoniales, de las confesiones judiciales y juramento deferido que deberán ser practicadas en la Audiencia Definitiva, que prácticamente es similar a la Audiencia de Juicio de Venezuela.

Al respecto, muy ilustrativo es lo que asienta Chiovenda, en el sentido de que el principio en consideración persigue “...que el Juez que deba pronunciar la sentencia haya asistido al desarrollo de las pruebas de las cuales debe derivar su convencimiento, esto es, que haya entrado en relación directa con las partes, con los testigos, los peritos y con los objetos del juicio, de modo que

⁴⁹ <http://www.mintra.gov.ve/legal/leyesorganicas/procesaldeltrabajo.html>

pueda apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares, etc., a base de la inmediata impresión recibida de ellos, y no a base de la relación ajena”⁵⁰.

Legislación de Paraguay

En Paraguay, no se práctica completamente el proceso oral, a pesar de que ya se encuentra incorporado en la ley.

El objetivo principal es encontrar principios de celeridad, simplicidad y practicidad, pero la falta de capacitación de los magistrados, funcionarios, abogados, hacen que este proceso, no se incorpore completamente y que el procedimiento escrito siga vigente, siendo éste un proceso lento, burocrático, etc.

En Paraguay como en nuestro País, los principios de celeridad, simplicidad y practicidad, son los que motivaron el establecimiento del procedimiento oral en los juicios laborales, que como ya hemos visto anteriormente rinde sus frutos, ya que al trabajador le permitiría utilizar un mecanismo expedito para conseguir la anhelada justicia, pero en Paraguay por los motivos anteriormente señalados no ha sido posible la utilización de este gran avance jurídico, en cambio que en nuestro País su resultado y su uso es bien óptimo.

En conclusión, en Paraguay no funciona la oralidad procesal.

⁵⁰ Chiovenda, Giuseppe. (1949): Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América

Legislación Mexicana

Es uno de los primeros países en implementar el procedimiento laboral oral, pues desde hace más de 25 años se está aplicando este procedimiento, por lo que considero que hay que hacer un verdadero estudio de los resultados y de las enmiendas que han hecho los mexicanos durante este largo tiempo.

De lo que se conoce, en México la gran mayoría de casos, termina en la Audiencia de Conciliación, lo mismo está sucediendo en nuestro país.

En la Audiencia de Conciliación, se cumple los mismos pasos que la señalada en nuestro procedimiento procesal, que es: la conciliación, la contestación a la demanda, excepciones y reconvencción si es del caso. El ofrecimiento y admisión de pruebas, todo en la misma Audiencia, en nuestro país sucede igual.

En México se realiza otra diligencia para la declaración de testigos y actos periciales, en nuestro país, en la Audiencia definitiva solamente se receptan los testimonios, confesiones judiciales y el juramento deferido y la práctica de actos periciales y otras pruebas similares, se practica en el término de 20 días que existe entre la Audiencia Preliminar y la Audiencia Definitiva.

Luego viene la sentencia

CAPITULO IV

ANALISIS DE CASOS EN NUESTRA LEGISLACION

4.1 Legislación antes de la Reforma del Código Laboral 2003

Como todo el procedimiento de los trámites judiciales en el país, nuestro código laboral antes de la Reforma del 2003, se practicaba en forma escrita, lo que posibilitaba un retardo injustificable de la aplicación de la justicia en una relación tan sensible entre el trabajador y el empleador.

Este retardo, sin lugar a dudas beneficiaba exclusivamente al empleador y perjudicaba al trabajador, que veía que sus derechos laborales, que habiendo sido perjudicados y lesionados, su resarcimiento era una quimera, ya que en la mayoría de las veces nunca llegaba y en los casos en que llegaba a un feliz término, el proceso judicial, los derechos resarcidos se veían afectados por el paso del tiempo, por el deterioro de la moneda y esto fue mucho más palpable, cuando los procesos judiciales iniciados en sucres o sea antes del cambio de moneda en el Ecuador, al llegar a sentenciarse fue en sucres y al ser transformados a la moneda que circula en el Ecuador, que es los dólares, esa liquidación se transformaba a unos pocos y miserables dólares.

Inmediatamente paso a detallar en forma simplificada el procedimiento laboral Ecuatoriano escrito y a ejemplificarlo con un caso práctico:

1.- El trabajador, actor en estas causas judiciales, presentaba la demanda con los mismos requisitos que en la actualidad se exige.

Transcribo una demanda presentada en el año 2003 y despachada por el juzgado Quinto del Trabajo, el 13 de noviembre del 2003.

Demanda

ACTOR: XXXX

DEMANDADO: YYYY y ZZZZ

SEÑOR JUEZ DEL TRABAJO DEL PICHINCHA

XXXX, de nacionalidad ecuatoriana, de estado civil casado, domiciliado en esta ciudad de Quito, provincia de Pichincha, de ocupación empleado privada, de 42 años de edad ante su respetable autoridad comparezco con los debidos respetos con la siguiente DEMANDA LABORAL.

En atención a lo prescrito en el artículo del Código de Procedimiento Civil, consigno los siguientes datos:

PRIMERO.- La designación del Juez ante quién se propone la demanda, es como quedado determinado, esto es: Juez del Trabajo de Pichincha.

SEGUNDO.- Los nombres y apellidos completos, estado civil, edad y ocupación del actor, es como queda determinado, esto es: XXXX, de estado civil casado, de nacionalidad ecuatoriana por nacimiento, de ocupación empleado privado, de 42 años de edad y domiciliado en ésta ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

TERCERO.- Los nombres completos de los demandados es como quedado determinado: YYYY CIA. LTDA, en la persona del señor NN, Quién es su Gerente y Representante Legal; y, señor NN, en su calidad de Gerente y Representante Legal de ZZZZ, CIA. LTDA, mismos que tiene su domicilio en ésta ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

CUARTO.- LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DE DERECHO de la demanda, expuestos con claridad y precisión es como sigue:

1.- Señor Juez, mediante contrato de trabajo verbal, a partir del 19 de octubre del año 2000, fui seleccionado por YYYY Compañía Limitada, como un trabajador idóneo y que podía prestar mis servicios como operador de maquinaria, empresa que me ubicó en forma inmediata en ZZZZ Compañía Limitada para efecto de que preste mis servicios lícitos y personales, en ésta circunstancia el compareciente XXXX, inicié prestando mis servicios lícitos y personales para la empresa ZZZZ Compañía Limitada, servicios que los prestaba en calidad de operador de máquinas, observando una jornada de trabajo de doce horas diarias, esto es de lunes a viernes de 7 de la mañana a 12H00 y de 13H30 a 7 de la noche; a veces los días sábados de 7 de mañana a 13H00 y de 13H30 a 3 de la tarde, con una remuneración mensual inicial de NOVENTA DOLARES, más todos los beneficios de ley; beneficios de ley que no me han sido pagado en su totalidad; debiendo aclarar que el peticionario, cumplía el horario de trabajo, las órdenes y disposiciones del señor NN, Gerente de ZZZZ Compañía Limitada, quién me pagaba mis remuneraciones. Conforme transcurría el tiempo mi remuneración fue incrementándose hasta

que el último sueldo que cobré fue la suma de CIENTO CINCUENTA Y SEIS DOLARES, que sumado con horas extras y más componentes, realizados varios descuentos, llegó a la suma de DOS CIENTOS CUARENTA Y DOS DOLARES, con CUARENTA y SEIS CENTAVOS (242.46 USD); quedando pendiente el pago del mes de septiembre del año 2003, el pago de los fondos de reserva de los meses desde julio del 2002 hasta septiembre del 2003; servicios lícitos y personales que los venía prestando en forma ininterrumpida para mi ex -empleador, hasta cuando fui DESPEDIDO INTEMPESTIVAMENTE por el señor NN, este hecho se suscitó el día viernes 26 de septiembre del año 2003 a las 13H30 aproximadamente, en circunstancias en las que me aprestaba a iniciar mis labores.

Es importante indicar Señor Juez, que mi ex –empleador Dr. NN, Gerente de la empresa YYYY Compañía Limitada, cuando la empresa requería, el peticionario XXXX, debía trabajar horas extraordinarias, suplementarias, a veces los días sábados, fechas cívicas y días festivos.

2.-DESPIDO INTEMPESTIVO.- Ocorre Señor Juez, que el día, viernes 26 de septiembre del año 2003, a eso de las 13H30 aproximadamente, en circunstancias en las que el suscrito XXXX, me aprestaba a iniciar sus labores, uno de mis empleadores, Dr. NN, en presencia de varias personas, procedió en forma sorpresiva y arbitraria a DESPEDIR INTEMPESTIVAMENTE, al compareciente XXXX, expresándose en los siguientes términos: “Venga señor XXXX, acá, tengo malas noticias para usted, para usted se ha acabado el trabajo, ya no hay trabajo para usted, devuélvame las cosas con las que

trabajaba, vamos a ver si usted tiene derecho a la liquidación; no permitiéndome de este modo siquiera gesticular palabra alguna; en ésta fecha el compareciente XXXX, fui despedido intempestivamente por único hecho de haberle solicita que me cancele el resto de los beneficios de ley a los que tengo derecho, los fondos de reserva, así como también, por haberle solicitado me cancele mi última remuneración. Posteriormente mi empleador me indicó además, que él era una persona muy influyente en el medio y que si a él le daba la gana me pagaría mis derechos, iniciará en mí contra varias acciones penales hasta refundirme en la cárcel; por cuyos hechos procedí a retirarme a mi domicilio.

QUINTA.- La cosa, cantidad o hecho que se exige:

Por lo expuesto Señor Juez y amparado en lo prescrito en los artículos 574, así como lo que dispone la Constitución Política en su artículo 35 numerales 1, 3 y 4, en concordancia con lo prescrito en el artículo 8 y 41 del Código del Trabajo vigente, comparezco ante usted y en juicio verbal sumario demando a los señores Dr. NN, por sus propios derechos y en su calidad de Gerente y representante Legal de YYYY Compañía Limitada; y, al señor NN por sus propios derechos y en su calidad de Representante Legal de ZZZZ Compañía Limitada, para que su señoría en sentencia de acuerdo al grado de responsabilidad que cada uno de los demandados tiene, les condene al pago de las siguientes indemnizaciones:

1.- Al pago de los valores correspondientes por concepto de despido intempestivo, conforme lo preceptuado en el artículo 188 del Código del Trabajo.

2.- Al pago de la décima tercera, décima cuarta, décima quinta y décima sexta remuneración y más beneficios sociales que en forma expresa lo reclamo.

3.- Al pago de todas las bonificaciones complementarias y la compensación por el alto costo de la vida, durante toda la relación laboral, de conformidad con lo estipulado en el artículo 115 y siguiente del Código del Trabajo.

4.- Al pago tal como lo dispone el Acuerdo Ministerial No. 006, publicado en el Registro Oficial # 30 del 3 de marzo del año 2000 y que estuvo vigente desde su publicación y las concordancia con la Ley Trole I, Ley para la Transformación Económica del Ecuador #2000-10, publicada en el Suplemento del Registro Oficial # 48 del 31 de marzo del año 2000, más los componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, así como también lo que dispone la Resolución #20 del Consejo Nacional de Salarios, publicada en el Registro Oficial # 67 del 28 de abril del año 2000, incremento conforme el acuerdo #080, publicado en el Registro Oficial # 110 del 30 de junio del año 2000.

5.- Al pago de horas extraordinarias, con su correspondiente recargo, tal como lo dispone el artículo 55 ordinal 4 del Código del Trabajo, esto es con el 100% de recargo.

6.- Al pago de horas suplementarias, con su correspondiente recargo, tal como lo dispone el artículo 55 ordinal 2 del Código del Trabajo, con su correspondiente recargo del 50%

7.- Al pago de todas las horas correspondientes a los días festivos y cívicos.

8.- Al pago de las vacaciones no gozadas durante todo el tiempo de la prestación de mis servicios, conforme lo determina el artículo 69 del Código del Trabajo.

9.- Al pago de las bonificaciones por DESAHUCIO, de acuerdo a lo establecido en el artículo 185 del Código del Trabajo

10.- Al pago del triple de recargo legal del último trimestre, por haberme obligado a reclamar judicialmente los derechos laborales conforme lo estatuido en el artículo 94 del Código del Trabajo.

11.- Al pago de los intereses según lo dispone el artículo 611 del Código del Trabajo, como también los recargos de Ley. Para el cálculo de las indemnizaciones se tomará en cuenta lo previsto en el artículo 95 del Código del Trabajo.

12.- Al pago de uniformes para el trabajo y no entregados durante los años que presté mis servicios; y,

13.- Al pago de costas procesales en los que se incluirán los honorarios de mis Abogados defensores, que se regularán conforme a lo establecido en la Ley de La Federación de Abogados del Ecuador.

SEXTO.- La cuantía la fijo en SIETE MIL DOLARES AMERICANOS

SÉPTIMO.- Trámite.- A la presente se le dará el trámite Verbal Sumario.

OCTAVO.- Citación.- A los demandados se les citará de la siguiente forma:

a) Al Dr. NN, en la Avenida 10 de Agosto y Riofrío, Edificio Benalcázar Mil, piso 8, oficina 804, de esta ciudad de Quito, provincia de Pichincha, o en el lugar que oportunamente indicare al señor actuario.

b) En cuanto al demandado, señor NNN, en la Avenida Los Granados No. 123 y 6 de Diciembre, de ésta ciudad de Quito, provincia de Pichincha.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en la casilla judicial No. 2357 y nombro como mi Abogado Patrocinador a....., profesional a quién autorizo a fin de que con su sola firma, me represente en ésta causa.

Firmo conjuntamente con mis defensores.

.....

ABOGADO

CI

MAT.

En la demanda transcrita, podemos apreciar algunos errores, que me permito resaltarlos:

En el numeral "1" , no especifica cuantos meses de despido reclama, sino que solamente se refiere a lo señalado en el artículo 188 del Código del Trabajo.

En el numeral "5", no determina de cuantas horas extraordinarias, reclama el pago, lo que dificulta e impide que el juzgador pueda conceder esta reclamación.

En el numeral "6", igualmente no determina el pago de cuantas horas suplementarias reclama.

En el numeral "9", considero que para mayor claridad al reclamar el Desahucio, debía insistir en el hecho de que había sido Despedido.

En el numeral "10", reclama en forma general el triple de recargo de lo no pagado en el último trimestre, debiendo reclamar que solo le debía los 26 días del mes de septiembre del 2003.

Las fallas que se señalan, lo cometen algunos abogados, con el criterio de que hay que reclamar, lo que es y lo que no es, para de esa manera

impresionar a su cliente, creciéndole en forma significativa el monto de la cuantía de la acción o también puede ser por negligencia.

A continuación transcribo la providencia de calificación de la demanda:

No. 356-2003-P

En el juicio de trabajo propuesto por XXX en contra de NNN y otro se ha ordenado:

JUZGADO QUINTO DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, 13 de Noviembre de 2003.- Las 11H45- VISTOS: Atento el acta de sorteo precedente, avoco conocimiento de la presente causa, en mi calidad de Juez titular; por ausencia del Secretario Titular de la Judicatura; actúe en la presente causa el Abogado....., en calidad de Secretario encargado, conforme al oficio No. 4586-P-CRH-CNJ, de fecha 19 de octubre del 2001.- En lo principal la demanda que antecede, es clara, precisa y reúne los requisitos legales, en consecuencia, se la admite a trámite de juicio verbal sumario.- Cítese a los señores DR. NNN por sus propios derechos y en su calidad de Gerente General y Representante Legal de YYYY Cía. Ltda.; y al señor NN, por sus propios derechos y en su calidad de Representante Legal de ZZZ Compañía Limitada, en el lugar que se indica para el efecto.- Cuéntese con uno de los señores Inspectores del Trabajo de Pichincha.- Tómese en cuenta el casillero judicial No. 2457 del Dr..... designado por la parte actora para recibir notificaciones.- CÍTESE Y NOTIFÍQUESE.

F.) DRA.....

DR.

JUEZ QUINTO DEL TRABAJO DE PICHINCHA

Lo que comunico a ud. Para los fines legales

ABF.

SECRETARIO (E)

2.- En el caso transcrito los demandados fueron citados el 2 de marzo del 2004, los mismos que señalaron casillero judicial dentro del término que tenían para hacerlo que era de 3 días

3.- El juzgado a petición del actor, señaló para que se celebre la Audiencia de Conciliación y contestación a la demanda, el día 8 de octubre del 2004 (a casi doce meses de calificada la demanda), diligencia que se práctico y que me permito transcribirla

En Quito, a ocho de octubre del dos mil cuatro a las ocho horas treinta y nueve minutos, ante el señor Dr. Fabián Escalante Juez Ocasional del Juzgado Quinto del trabajo de Pichincha y Lcda. Paulina Hidalgo, Secretaria (o) comparece por una parte el Dr. por sus propios derechos y ofreciendo poder o ratificación del demandado NN y por otra parte comparece el actor señor XXXX acompañado de su Abogado defensor el Dr. ..., con el objeto de que tenga lugar la diligencia de audiencia de conciliación en la presente causa.- El Juzgado teniendo en cuenta que este es el día y la hora para el efecto da por iniciada la diligencia y concede la palabra al Dr. quien dice: Los

demandados son, mayores de edad, de estado civil casados, domiciliados en la ciudad de Quito, ecuatorianos de profesión Abogado e Industrial respectivamente. En lo principal dando contestación a la demanda, tenemos a bien deducir las siguientes excepciones: 1.- Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, toda vez que las afirmaciones realizadas por el actor son de falsedad absoluta. 2.- Ilegitimidad de personería del demandado Dr....., en razón que no tiene la calidad de representante legal, que afirma el actor. En la presente fecha y en esta diligencia consigno ante su autoridad, como pago de los derechos proporcionales del trabajador, de la liquidación de sus derechos laborales, en el siguiente orden: Décimo tercero, el valor de \$ 194.74; décimo cuarto \$ 8.80; y vacaciones \$ 97.37, lo que da un total de \$ 300.91, mediante cheque certificado No.000877, de la cuenta corriente 02-05500122-6 del Banco Produbanco. Probadas que sean las excepciones propuestas, su autoridad en sentencia se dignará rechazar la demanda propuesta, condenándole al actor al pago de daños y perjuicios y costas procesales. Agradeceré se me conceda se me conceda un término prudencial para legitimar mi intervención a nombre del señor NN. El Juzgado concede la palabra al actor quien por intermedio de su Abogado defensor dice: Encontrándonos dentro del día y hora señalados a fin de que se lleve a efecto la presente diligencia a nombre de mi patrocinado señor XXXX, a Ud. comedidamente digo: 1.- Niego en forma pura y simple la exposición que realizan los accionados dentro de la presente causa, Así como todas y cada unas de las excepciones planteadas en relación a mi demanda. 2.- En lo principal me afirma y ratifico en el total contenido de mi libelo inicial y

en todas y cada una de mis pretensiones en las cuales insisto, subsidiariamente pido a su autoridad que en sentencia se condene a los accionados al pago de los beneficios sociales que estoy reclamando. 3.- Se servirá abrir la causa a prueba por el término legal de seis días. El Juzgado insinúa a las partes a una conciliación la misma que no ha sido posible y como existen hechos que deben ser justificados se abre la causa a prueba por el término legal de seis días, término en el cual el Dr..... a nombre del demandado NN. El cheque consignado por la parte demandada se ordena que sea depositado en la cuenta especial que mantiene este Juzgado en el Banco Nacional de Fomento.- Con lo que termina la presente diligencia quedando los comparecientes legalmente notificados con el acta de audiencia de conciliación y apertura del término legal correspondiente firmando para constancia con el señor Juez y Secretaria (o) que Certifica.

Dr. Fabián Escalante A
JUEZ OCASIONAL

DR.

DR. ..

SR. XX

Certifico.- Lcda... Paulina Hidalgo
Secretaria (O)

4.- Al final de la diligencia en el numeral anterior, el juez declaraba la apertura del término legal para la prueba, que era de 6 días.

5.- La prueba, se solicitaba dentro del término de 6 días, pero su práctica no se realizaba en el término señalado, sino que por una serie de incidentes que permitía el Código de Procedimiento Civil, la ejecución de las pruebas no tenía un tiempo determinado, sino que dependía de la agilidad del juzgado del trabajo, que generalmente no existía, por lo que esta etapa era la más larga y la más lenta, siendo dicha prueba practicada en su totalidad por escrito.

6.- Una vez cumplida la etapa de pruebas, a petición de parte, el juez disponía que las partes aleguen en derecho, lo que casi nunca se efectuaba, tanto actor como demandado no lo hacían.

7.- Pasado el término de alegación, el actor tenía que necesariamente solicitar autos para sentencia, sino lo hacía, el juez no podía dictar dicho auto y cuando lo hacía el juez dictaba dicho auto y se encontraba en posibilidad de dictar sentencia.

8.- El juez una vez superados todo lo anteriormente detallado, dictó sentencia, en el caso práctico que a breves rasgos estamos analizando, el 27 de abril del 2007 (a más de cuarenta y dos meses de calificada la demanda), siendo la de primera instancia que me permito transcribir:

En el juicio laboral No. 356-2003-JP seguido por XXXX en contra de YYYY CIA. LTDA. y ZZZZ CIA. LTDA., hay lo que sigue:

JUZGADO QUINTO OCASIONAL DEL TRABAJO DE PICHINCHA.-

Quito, 27 de Abril de 2007.- Las 08H10.- VISTOS: XXXX, comparece a fojas 1 y 2 de autos y en lo principal dice: Que mediante contrato de trabajo verbal, a partir del 19 de octubre del 2000, fue seleccionado por YYYY Cía. Ltda., como trabajador idóneo de operador de maquinaria, siendo ubicado en ZZZZ Cía. Ltda., con una jornada de trabajo de doce horas diarias, esto es de lunes a viernes de 07H00 a 13H00 y de 13H30 a 15H00, con una remuneración inicial mensual de USD. 90,00 más beneficios de ley, siendo la última la suma de USD 242.46; que durante la relación laboral cumplía el horario de trabajo, las órdenes y las disposiciones del señor NN, Gerente de ZZZZ Cía. Ltda., quien le pagaba sus remuneraciones; que el día viernes 26 de septiembre del 2003, a eso de las 13h30 aproximadamente, el Dr. NN, en presencia de varias personas procedió en forma sorpresiva y arbitraria a DESPEDIRLE INTEMPESTIVAMENTE diciéndole: “ Venga señor XXXX, acá, tengo malas noticias para usted, devuélvame las cosas con las que trabajaba, vamos a ver si usted tiene derecha a la liquidación”, siendo en esta forma despedido intempestivamente por la única razón de haberle solicitado a su empleador que le cancele el restos de los beneficios a los que tiene derecho, los fondos de reserva y su última remuneración; que con estos antecedentes, en juicio verbal sumario, demanda a los señores: Dr. NN, por sus propios derechos y en su calidad de Gerente y Representante Legal de YYYY CIA. LTDA., y, al señor NN, por sus propios derecho en calidad de representante legal de ZZZZ CIA. LTDA., para que en sentencia sean condenados al pago de las prestaciones laborales que detalla en el libelo inicial; que la cuantía la fija en USD 7.000,00.-

Calificada, admitida a trámite la demanda y citada legalmente la parte accionada, a fojas 8 y 11 de autos, comparecen los demandados, señalando casillero judicial para sus notificaciones. Convocadas las partes a la diligencia de audiencia de conciliación y contestación a la demanda, comparece el Dr. NN, por sus propios derechos y ofreciendo poder o ratificación del señor NN, legitimación de personería que se encuentra declarada en providencia de 12 de enero del 2006, fojas 57 de autos, quien propone las siguientes excepciones: 1.- Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; y, 2.- Ilegitimidad de personería del demandado NN. Consigna dentro de la diligencia los derechos proporcionales del trabajador según el detalle que al efecto señala por un valor total de USD 300.91 mediante cheque certificado el cual se ordena depositar en la cuenta que el Juzgado mantiene en el Banco Nacional de Fomento. Por otra parte comparece el actor junto con el Dr....., quien a nombre de su defendido impugna las excepciones planteadas y en lo principal se afirma y ratifica en los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.- Trabada así la litis y encontrándose la causa en estado de resolver, para hacerlo se considera: PRIMERO.- A la presente causa se le ha dado el trámite verbal sumario conforme lo determina la disposición transitoria C de la Ley No. 29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004; y, en la sustanciación del proceso no se ha omitido solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez procesal. En cuanto a la excepción de ilegitimidad de personería del demandado NN esta no ha sido probada y habiendo hecho uso de su legítimo derecho a la defensa, se la desestima.- SEGUNDO.- La relación

laboral no se discute, y contestación a la demanda y se desprende de los documentos y demás tablas procesales que obran de autos.- TERCERO.- Alegado el despido intempestivo por el actor y ante la negativa simple y llana de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda planteada en la audiencia de conciliación por el demandado, de conformidad con el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, concernía al demandante justificar que fue despedido intempestivamente por su empleador y considerando que el despido intempestivo, no es sino la voluntad unilateral y en forma violenta por parte del empleador para dar por terminado el nexo contractual laboral con su trabajador, que se produce con la intervención de determinadas personas, en un lugar y fecha determinados, lo cual debe ser probado de manera fehaciente por quien lo alega, en el caso que nos ocupa, el accionante presenta prueba testifical de CAPB y CMPB, quienes al responder a la pregunta 3 del interrogatorio formulado por el actor, fojas 16 vta. de autos, que averigua sobre el despido intempestivo que dice el actor haber sido objeto, el primero, fojas 23vta. de autos, dice:” Si me consta porque yo estaba justo al frente de la máquina que el señor XXXX trabajaba”; en tanto que, el segundo, por su parte, fojas 28 de autos, declara: “ No me consta, pero me enteré que el señor XXXX, había sido despedido.” , testimonio este último que es meramente referencial, por lo que el testigo adolece de falta de conocimiento y en relación al primero, revisado el pliego de repreguntas, al responder la número tres, fojas 22 de autos, que refiere a los horarios de labores del Dr. NN, en ZZZZ CIA. LTDA., este dice también haber sido despedido por dicho demandado, careciendo, en consecuencia de imparcialidad. Los testigos de la parte accionante, CGCB y

HAPC, en sus declaraciones que obran a fojas 27 y 27 vta. de autos, pregunta 2, señalan que el Dr. NN el día 26 de septiembre de 2003, no concurrió a la empresa; sin embargo, sus testimonios no hacen fe en juicio debido a su falta de idoneidad por ser empleados y dependientes de la parte accionada conforme se desprende de las respuestas a la repregunta uno en el que dicen trabajar a órdenes del señor NN. Analizada la prueba en su conjunto y al no encontrarse suficiente y debidamente acreditado el hecho del despido intempestivo, tanto más que el actor en su demanda, entre otros motivos, dice haber sido despedido por haber solicitado se le cancele su última remuneración, cuando por la fecha de salida (26 de septiembre) todavía no había concluido el mes, hecho que torna confusa su reclamación, se niega el reclamo formulado por este concepto.- CUARTO.- Establecida la relación laboral correspondía a la parte demandada justificar que ha cumplido oportunamente con sus obligaciones laborales y por encontrarse que le han sido cancelados todos sus haberes conforme se desprende de los documentos que obran de fojas 59 a 90 de autos; así como consignado los valores correspondientes a sus derechos proporcionales dentro de la audiencia de conciliación, los cuales han sido debidamente calculados, no existiendo valor pendiente alguno a favor del actor, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza la demanda.- Sin costas ni honorarios que regular.- Notifíquese.-f)Dr. Fabián Escalante A., Juez Ocasional, f) Dra. Paulina Hidalgo, Secretaria(o). Particular que comunico para los fines de Ley.-

SECRETARIA

9.- De la sentencia transcrita, se desprende que la autoridad rechazó la demanda.

Las partes procesales, el actor apeló la sentencia y el demandado se adhirió a esta apelación.

10.- El proceso judicial subió a la Corte Superior de Justicia de Quito, correspondiéndole conocer a la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia, la misma que el 1 de abril del 2008, dictó sentencia (a doce meses de la sentencia de primera instancia), aceptando parcialmente el recurso de apelación interpuesto por el actor, revoca la sentencia venida en grado y dispone que uno de los demandados cumpla el pago de ciertos rubros.

Me permito transcribir la sentencia dictada, la misma que dice así

CASILLERO: 497

DOCTOR: NNN

SEÑOR: NNN

Quito, 1 de abril del 2008

En el juicio de trabajo No. 775-2007 Cv. seguido por José Yánez en contra de _NNN y otro, se ha dictado lo siguiente:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- PRIMERA SALA DE LO LABORAL, NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.- Quito, 1 de abril del 2008; las 15h15.- VISTOS.- Se da por legitimada la personería del Dr. NNN, por su intervención

en el escrito de fs. 11.- En el juicio de trabajo que sigue XXX, en contra de la Compañía YYY Cía. Ltda., en la persona del doctor NNN, en su calidad de Gerente y representante legal; y, de NNN, en calidad de Gerente y representante legal de ZZZ Cía. Ltda., el señor Juez Quinto Ocasional de Trabajo de Pichincha, dicta sentencia, el 27 de abril del 2007, rechazando la demanda, de la que interpone recurso de apelación el actor y se adhiere el demandado.- Radicada la competencia en la Sala por el sorteo del Ley, para resolver, se considera: PRIMERA.- Se ha dado a este juicio el trámite previsto en la Ley, no habiéndose omitido solemnidad sustancial alguna, ni violado el trámite, por lo que se declara la validez procesal.—SEGUNDO.- XXX, comparece a fjs. 2 y manifiesta que, desde el 19 de Octubre del 2000, ha presentado sus servicios lícitos y personales para la Compañía YYY Cía. Ltda., en calidad de operador de maquinaria. Que, posteriormente se lo ha ubicado en la Compañía XXX Cía. Ltda., en la calidad antes mencionada hasta el 26 de Septiembre del 2003.- Que, laboró en el horario y con la remuneración que señala.- Que, el 26 de Septiembre del 2003, aproximadamente a las 13H30, en las circunstancias que precisa, fue despedido intempestivamente del trabajo por su empleador, doctor NNN.- Que, con estos antecedentes demanda en juicio de trabajo, el pago de los rubros que determina en su libelo inicial.- Citados los demandado contestan la demanda en la Audiencia de conciliación, en la que deducen las excepciones constantes en el acta de audiencia respectiva.- Concluido el trámite, el Juez de Origen dicta la sentencia recurrida.- TERCERO.- La existencia de la relación laboral entre las partes se desprende de la contestación a la demanda; del carné de afiliación al IESS, que obra de

fjs. 45; de los roles de pagos; y demás pruebas procesales.- El demandado se excepciona alegando ilegitimidad de personería, sin que procesalmente demuestre tal excepción.- CUARTO.- El actor en su demanda expresa que fue despedido intempestivamente del trabajo el 26 de Septiembre del 2003, aseveración que pretende justificar con las declaraciones de los testigos: CAPB y CMPB, cuyas declaraciones analizadas en su conjunto, demuestran, el primero falta de imparcialidad; y, el segundo conocimiento de los hechos en forma referencial, ,por lo que con la prueba actuada, no se ha justificado que la relación laboral hubiere concluido por decisión unilateral del empleador, como asevera.- QUINTO.- Establecida la relación laboral y de conformidad a lo prescrito en el numeral 1 del Art. 42 del Código del Trabajo, la parte demandada debió demostrar haber pagado al actor en forma oportuna los derechos y más beneficios que le correspondían por lo que a falta de prueba de pago o solución, debe cancelar lo siguiente: a) Décimo tercero y décimo cuarto sueldos, por todo el tiempo de la relación laboral; pues en los roles de pagos que se agregan en los autos no constan que se han pagado al trabajador estos beneficios.- La perito designada por el Juzgado, emite un informe en base a documentos que dice se le han entregado en la Oficinas de YYYY, documentos que no borran del proceso, por lo que en aplicación de la disposición del Art. 262 inciso segundo del Código de Procedimiento Civil, no es obligación de los Juzgadores atenerse al juicio de la perito; b) Vacaciones, por el tiempo laborado.- Al valor resultante de este Considerando deberá descontarse la cantidad de USD. 300.91, consignados en la Audiencia de Conciliación.- SEXTO.- Se niega el pago de los siguientes rubros: La indemnización por

despido intempestivo y bonificación por desahucio, por que como ya se analizó en el Considerando Cuarto de la Sentencia, no se ha justificado el despido alegado.- Los Décimo Quinto y Décimo Sexto Sueldos, así como bonificación complementaria y compensación por el costo de vida, por que estos rubros no están vigentes desde el 13 de Marzo del 2000 (RP No. 34Marz13-200).- Las horas extraordinarias y suplementarias por falta de prueba.- Los componentes salariales en proceso de incorporación, por que en los roles de pago que obran del proceso consta que se le han cancelado en su oportunidad.- El triple de recargo al que se refiere el Art. 94 del Código de Trabajo, por que no solicita y no se ordena el pago de remuneraciones correspondientes al ultimo trimestre de la relación laboral.- Los uniformes, por que no determinan en que consistían, ni cuantifica su reclamación.- SÉPTIMO.- Para efectos de la liquidación, en cumplimiento de la Resolución emitida por la Excma. Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O. No. 138 de 1 de Marzo de 1999, se toma como tiempo de servicio desde el 19 de Octubre del 2000, como consta en el carné de afiliación al IESS, que obra de autos hasta el 26 de Septiembre del 2003, como expresa el actor en su juramento deferido de fjs. 56; y, como remuneración percibida, la que detallada en los roles de pago que obran del proceso: Considerando Quinto: a) Décimo Tercer sueldo: 19 oct/00 a 26sep/09= USD. 706.49.- Décimo Cuarto: 19 oct/00 a 26 sep/03 = USD. 206.03; b) Vacaciones: 19 oct/00 a 26 sep/03 =USD. 353.24.- Total Considerando Quinto = USD. 1,265.76 – USD 300.91 (consignados en el Juzgado)= USD 964.85.- En virtud de lo expuesto, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR

AUTORIDAD DE LA LEY, acepta parcialmente el recurso de apelación interpuso por el actor, revoca la sentencia venida en grado, y dispone que la Compañía demandada YYYY CIA. LTDA., en la persona de su representante legal, Doctor NN, por los derechos que representa y por sus propios derechos, pague el actor la cantidad de NOVECIENTOS SESENTA Y CUATRO DOLARES CON OCHENTA Y CINCO CENTAVOS (USD. 964.85), valor al que ascienden los rubros que se ordena pagar en el Considerando Quinto de la sentencia.- En la etapa de ejecución deberá calcularse los intereses a los que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo.- Se desecha la demanda en contra de la Compañía ZZZZ, respecto de quien no se ha demostrado la existencia de la relación laboral.- Sin costas, ni honorarios que regular.- Notifíquese.-

La sentencia transcrita, fue notificada a las partes procesales.

11.- A este fallo, dentro del término, tanto actor como demandado, interpusieron el Recurso de Casación, por lo que la Corte Superior de Justicia, concedió dicho recurso, el 24 de abril del 2008 y el proceso subió a la Corte Suprema de Justicia, de la misma que hasta la presente fecha, no se recibe la notificación de la recepción de la causa.

Conclusión:

He procurado hacer un análisis muy sobrio del procedimiento escrito, por cuanto ya no esta en vigencia, pero lo importante es resaltar que una causa iniciada el 13 de noviembre del 2003 hasta la presente fecha de elaboración de

esta tesis que es enero del 2008 han transcurrido más de 4 años y hasta el momento no está resuelta en forma definitiva.

4.2 Caso Práctico que rige sobre el Nuevo Procedimiento Oral

El Art. 574 del Código del Trabajo, dispone

“La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primero caso el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo sino supiere o no pudiese hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.”⁵¹

Generalmente las demandas verbales no se presentan.

El proceso judicial se inicia con la demanda por escrito y con la firma de un abogado.

La demanda debe ser clara y contener los requisitos señalados en el Art. 67 del Código de Procedimiento Civil.

Vamos a analizar un caso real y practicado en uno de los juzgados del Trabajo de Pichincha.

A continuación transcribo la demanda:

ACTOR: XXXX

DEMANDADOS: YYYY y ZZZZ

⁵¹ CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador.

SEÑOR JUEZ DE TRABAJO DE PICHINCHA, -

XXXX, ecuatoriana, de 40 años de edad, de estado civil viuda, de ocupación empleada privada, a Usted atentamente comparezco y presento la siguiente DEMANDA POR DESPIDO INTEMPESTIVO:

NOMBRES Y APELLIDOS DE LA ACTORA: Mis nombres, apellidos y demás generales de Ley, quedan especificados.

NOMBRES Y APELLIDOS DE LOS DEMANDADOS: Los demandados son las compañías YYYY S.A., y ZZZZ CIA. LTDA., Representadas por sus Gerentes Generales, Ingeniero NN y Señora NN, respectivamente (únicos nombre y apellidos que conozco), a quienes también los demando por sus - propios derechos.

FUNDAMENTOS DE HECHO; Desde el 20 de septiembre de 1994. he venido laborando para la compañía YYYY SOCIEDAD ANÓNIMA, posteriormente y para efectos del pago al IESS, se me registró como trabajadora de otra empresa de propiedad de mis empleadores denominada ZZZZ COMPAÑÍA LIMITADA, desde el 01 de abril de 1995 y luego nuevamente se me registró en YYYY S.A. desde el 01 de junio del 2003, hasta la presente fecha,

Debo aclarar que durante todo el tiempo trabajé bajo las órdenes directas del Ingeniero NN en la Fábrica YYYY S.A. ubicada en el kilómetro, 18 de la vía Interoceánica sector El Arenal de la parroquia de Tumbaco, en calidad de OPERADORA DE PRODUCCIÓN 2, con un horario de trabajo de

lunes a viernes en turnos de doce horas diarias comprendidos entre las 7H00 a 19H00 y de 19H00 a 07H00 del día siguiente, incluyéndolos días sábados, domingos e igual feriados, durante todo el tiempo de Servicio; se me afilió al IESS, pero no se me pagaron todos los aportes ni los fondos de reserva. Mi último sueldo completo por el mes de julio del 2005 fue la suma de DOSCIENTOS SIETE CON 8 1/ 100 DOLARES ESTADOUNIDENSES.

El Ingeniero NN, el día lunes 03 de octubre del 2005, a las 09H00 aproximadamente, me llamo a mí y a cuatro compañeras más, a su oficina ubicadas al interior de la Fábrica YYYY S.A. y en forma textual manifestó "no hay trabajo para ustedes, he decidido liquidarlas", ante mi insistencia porque me de una razón de esta actitud, sólo se limitó a decirnos "no puedo seguirles dando más trabajo, vengan el día de mañana por su liquidación".

El día martes 04 de octubre del 2005, a las 12H00, me acerqué a cobrar la liquidación, que me exhibió el mismo Ingeniero NN, la misma que ascendía al valor de DOS MIL DOLARES ESTADOUNIDENSES, incluido los décimos, vacaciones, utilidades y el sueldo del mes de septiembre del 2005. Cantidad que según, mi empleador me pagaría el cincuenta por ciento en letras de cambio a varios meses de plazo y el otro cincuenta por ciento con ropa que produce la misma empresa, pero a un precio de venta al público, situación que en ningún momento me

conviene, pues el perjuicio es mayor del ocasionado con el despido intempestivo del cual he sido víctima por parte de mi empleador.

FUNDAMENTOS DE DERECHO: Por lo expuesto, amparada en lo que disponen los artículos 94, 97, 188, 189, 201, 202 y demás pertinentes del Código del Trabajo, demando el DESPIDO INTEMPESTIVO a las compañías YYYY S.A y ZZZZ CÍA. LTDA., representadas por sus Gerentes Generales Ingeniero NN y Señora NN, a quienes también los demando por sus propios derechos, para que usted en sentencia les condone al pago de las siguientes indemnizaciones:

1.- 12 meses de remuneración, como INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO.

2.- El 25% del equivalente a mi última remuneración, por cada año de trabajo, por DESAHUCIO.

3.- Las VACACIONES correspondientes, por el último año de trabajo.

4.- El proporcional de mi REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE AL MES DE AGOSTO del 2005, EL SUELDO TOTAL CORRESPONDIENTE AL MES DE SEPTIEMBRE DEL 2005 y LOS TRES DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DEL 2005, con el triple de recargo por el último trimestre.

5.- Las UTILIDADES correspondientes por el año 2005.

6.- Los PROPORCIONALES DE LOS DÉCIMOS TERCERO Y CUARTO SUELDOS, por el año 2005 y 2006.

7.- Las HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS con el recargo de ley, por todo el tiempo de servicio. (se considera muy importante que se puntualice cuantas horas son las reclamadas, lo que no sucede en el caso analizado).

8.- Los FONDOS DE RESERVA, con el interés del seis por ciento anual, calculados desde la fecha en que fueron causados,

9.- EL PAGO DE LAS COSTAS PROCESALES y el honorario de mi abogado defensor.

Las indemnizaciones a que tengo derecho serán satisfechas con los intereses previstos en la Ley,

CUANTÍA: La cuantía supera los CINCO MIL DOLARES.

ESPECIFICACIÓN DEL TRÁMITE:

El trámite a darse es el Oral, previsto en el Artículo 584 y siguientes del Código del Trabajo.

LUGAR DE CITACIÓN AL DEMANDADO:

A los demandados, Ing. NN y Sra. NN, Representantes de YYYY S.A. y ZZZZ COMPAÑÍA LIMITADA, respectivamente, se los citará en el Kilómetro 18 de la vía Interoceánica, sector El Arenal, parroquia de Tumbaco del Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha. Para

la práctica de esta diligencia se servirá enviar atenta COMISIÓN al Señor Teniente Político de la parroquia Tumbaco.

Señalo como mi domicilio el casillero judicial OOOO correspondiente a mi defensor Dr....., a quién autorizo a suscribir los escritos necesarios para mi defensa en esta causa.

Firmo con mi defensor

XXXX

Dr.....

De la fecha de presentación de la demanda, el juez según lo dispuesto en el Art.576 del Código de Trabajo codificado, está en la obligación dentro del término de dos días posteriores a la recepción en el juzgado, calificar la demanda y ordenar que se cite a los demandados, cumpliendo lo dispuesto en la ley para efectos del perfeccionamiento de la citación y en la misma providencia convocará al actor y a los demandados a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, la misma que se celebrará en el termino de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

Esta ultima disposición, de fijar día y hora para la audiencia preliminar o de conciliación, dentro del término antes señalado, lamentablemente en la práctica se encuentra incumpléndose, dada la gran cantidad de procesos judiciales que se han presentado desde la aprobación del trámite oral en estos juicios, lo que impide que los señores jueces cumplan a raja tabla, con lo que dispone la ley.

Acto seguido me permito transcribir la providencia dictada, de calificación de la demanda, orden de citación y señalamiento de día y hora para la celebración de la audiencia preliminar, contestación a la demanda y solicitud de práctica de pruebas.

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO JUICIO NO. 511 - 2005

SRA NN

Quito, a 26 de octubre del 2005

En la demanda laboral oral, seguido por XXXX, contra, COMPAÑÍAS YYYY S.A. Y ZZZZ CÍA. LTDA., hay lo que sigue:

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA: Quito, a 26 de Octubre del 2005. Las 10H30. VISTOS: Radicada la competencia en este Juzgado, en virtud del sorteo legal, avoco conocimiento de la presente causa.- En lo principal, una vez completada la demanda que antecede es clara, precisa y reúne los demás requisitos de ley.- Tramítese en procedimiento oral, de conformidad con el Art. 584 reformado por la Ley 2003-13 del Código del Trabajo.- Cítese, a las demandadas: COMPAÑÍAS YYYY S.A. y ZZZZ CÍA. LTDA., en las personas de sus representantes Señores Ingeniero NN y Señora NN, en sus calidades de Gerentes Generales, y a estos además por sus propios derechos, en el domicilio designado para el efecto, mediante comisión al Señor Teniente Político de la Parroquia de Tumbaco, a quien se le recuerda que debe dar cumplimiento con lo dispuesto en la Ley reformativa al Código de Trabajo, citada anteriormente, para lo cual se enviará suficiente despacho.-

Tómese en cuenta la Casilla Judicial No 30, señalada por la actora.- Hecho tenga lugar la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda que debe ser por escrito y formulación de pruebas, el día miércoles veintitrés de Noviembre de dos mil cinco, a las dieciséis horas, a la que concurrirán las partes en forma personal o por intermedio de Procurador Judicial, con poder especial amplio y suficiente, para transigir. CÍTESE Y NOTIFIQUESE.- f) Abg. Jorge Mosquera. Certifico. La Secretaria f) Dra. Esmeralda Muñoz. Lo que pongo en su conocimiento para los fines de ley, obligación de se señalar domicilio para posteriores notificaciones

LA SECRETARIA

La oficina de citaciones, tiene la obligación de citar con la demanda a los demandados en el término de cinco días, contados desde la fecha de calificación de la demanda, si no cumple con esta disposición, el juez le sancionará con una multa de veinte dólares por cada día de retardo, exceptuándose los casos de fuerza mayor o caso fortuitos.

Esta parte de la Ley, se encuentra cumpliéndose a cabalidad, por cuanto los empleados encargados de realizar las citaciones, quieren evitar ser sancionados con la multa y aún más, en caso de reincidencia en el retraso de cumplir con la obligación de citar al demandado dentro del término anteriormente anotado, el citador debe ser destituido del cargo.

En el caso del análisis, el señor Teniente Político, que recibió la comisión de la citación, cumplió parcialmente la comisión, ya que citó a uno de los

demandados los días veinte y siete, veinte y ocho y veinte y nueve de octubre del dos mil cinco y al otro no lo citó, por cuanto no era el domicilio del demandado, habiendo sentado la siguiente razón:

Dando cumplimiento a lo ordenado por su autoridad, cité con la demanda y la providencia recaída en la misma, al demandado señor NN, en domicilio señalado para el efecto, los días jueves, viernes y sábado, que contábamos veinte y siete, veinte y ocho y veinte y nueve de octubre del dos mil cinco, a la once horas, previniéndole de señalar casillero judicial.

Razón: No notifico a la demanda NN, por cuanto no tiene su domicilio en el lugar señalado para efecto de la citación con la demanda.-

Atentamente,

Teniente Político.

Aquí es importante, hacer notar con mucho énfasis, que los profesionales del derecho, a más de la información que reciben del cliente, deben procurar verificar o comprobar de alguna manera, si la información del lugar de citación es el correcto, por que cuando no lo es, lo que se perjudica es que la justicia sea eficaz y ágil, ya que por este motivo, el actor en la presente causa, se vio precisado a presentar un escrito rectificando el lugar del domicilio del demandado, para efectos de citación de la demanda, escrito que dice así:

SEÑOR JUEZ TERCERO DE TRABAJO DE PICHINCHA.-

XXXX, dentro del juicio que por DESPIDO INTEMPESTIVO sigo en contra de las compañías YYYY S.A. y ZZZZ CIA. LTDA. Representadas por sus Gerentes Generales, Ingeniero NN y Señora NN, atentamente comparezco con lo siguiente:

De la RAZON sentada por el señor Teniente Político de la parroquia Tumbaco, se desprende que la compañía ZZZZ CIA. LTDA., ha cambiado su dirección administrativa a la Oficina 810 del Octavo Piso del Edificio Benalcazar Mil, ubicado en las calles 10 de Agosto y Riofrío, de esta ciudad de Quito, por lo que solicito se sirva CITAR A LA COMPAÑÍA ZZZZ CIA. LTDA representada por la Señora NN, en la dirección antes indicada.

Por la compareciente, debidamente autorizado, firmo con su abogado defensor,

Ante la petición anterior el señor Juez, dictó la siguiente providencia

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO

En el juicio del Trabajo PROCEDIMIENTO ORAL seguido por XXXX en contra de COMPAÑIAS YYYY S.A (ING. NN) Y ZZZZ CIA. LTDA (NN), hay lo siguiente:

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, 30 de junio del 2006.- Las 08H30.- Atenta la razón sentada por el señor Teniente Político de la Parroquia de Tumbaco y petición que antecede, CITESE: a la demandada COMPAÑÍA ZZZZ CIA. LTDA. Representada por la señora NN, con la demanda, auto de calificación y esta providencia en el domicilio señalado.- Envíese el despacho correspondiente a la Oficina de Citaciones.- En lo principal tenga lugar la Audiencia Preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el día 4 de septiembre del presente año a las diecisiete horas.- Tómese en cuenta el casillero Judicial No. 497 del Dr..... señalado por el demandado Ing. NN para sus futuras notificaciones.- NOTIFIQUESE.-

Como se puede apreciar, el error del señalamiento del lugar del domicilio para la citación a la demandada, dio lugar a que se señale nuevo día y hora para la audiencia preliminar, señalándose para el día cuatro de septiembre del dos mil seis, a las diez y siete horas.

El error permitió, que en una demanda presentada el veinte y cuatro de octubre del dos mil cinco, la audiencia preliminar, se realice a los trescientos treinta días, de la fecha de presentación, me pregunto ¿Que mayor perjuicio puede sufrir un actor, por falta de preocupación en verificar el domicilio de citación del demandado?

Estos errores no hay que cometerlos.

En el día y hora de la Audiencia Preliminar, las partes procesales personalmente o por intermedio de Procurador Judicial, deberán estar presentes en el día y hora señalados por la autoridad, en el caso que nos ocupa es el cuatro de septiembre del dos mil seis, a las diez y siete horas con nueve minutos, en que se declaró instalada la Audiencia, acta que reza así:

AUDIENCIA PRELIMINAR

En Quito, el día de hoy cuatro de septiembre del dos mil seis, a las diecisiete horas con nueve minutos, ante el Abogado Jorge Mosquera Herrera Juez Tercero del Trabajo de Pichincha e infrascrita Secretaria que certifica, se instala el Juzgado Tercero del Trabajo de Pichincha, en AUDIENCIA PRELIMINAR de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas en la presente causa con la concurrencia de la actora señora XXXX con cédula de ciudadanía No....., por sus propios derechos, acompañado de su abogado defensor el Dr....., con matrícula profesional No. 1312 C. A. P. en su calidad de Procurador Judicial de los demandados señores Ing. NN en su calidad de Gerente de la COMPAÑÍA YYYY S.A. y por sus propios derechos; y, de la Ing. NN por sus propios derechos, conforme lo justifican con los poderes que acompaña a esta diligencia los mismos que se mandan agregar a los autos.- Se declara instalada la audiencia prevista en el Art. 576 del Código del Trabajo.- ACUERDO CONCILIATORIO: El Juez invita a las partes a buscar un acuerdo que ponga fin al litigio, no siendo posible éste, los demandados quienes, por intermedio de su defensor, expresan: De conformidad con la Ley contesto la demanda en forma escrita, la misma que en este momento entrego

y pido se agregue a los autos.- Y se la califica de clara completa y precisa y se la dispone se agregue a los autos.- Y además consigna un cheque certificado a ordenes del Juzgado por la suma de 163.13 dólares por los rubros que detalla en el considerando octavo.- Con la consignación realizada por la parte demandada, se corre traslado a la parte actora quien a través de su abogado defensor manifiesta lo siguiente: No aceptar dicha consignación.- En virtud de la no aceptación de la parte actora de dicha consignación se ordena se deposite en la cuenta corriente del Juzgado en el Banco de Fomento.-

FORMULACION DE PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA: El Juez concede la palabra a la parte actora, quien, a través de su defensor, formula la práctica de las siguientes diligencias probatorias: El señor abogado defensor de la actora presenta su formulación de pruebas en forma ORAL y solicita lo siguiente: 1.- Que se sirva receptar mi Juramento Deferido, 2.- Que se sirva receptar las declaraciones testimoniales de la señorita, domiciliada en el barrio Villavega de la Parroquia Tumbaco.- 3.- Que se sirva remitir atentos oficios al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que se remita a este Juzgado el tiempo de aporte de la señora XXXX con cédula de ciudadanía No. 170753012-5 a nombre de las empresas ZZZZ CIA. LTDA E YYYYY S.A; Oficio al Banco del Pichincha para que a través del departamento correspondientes sirvan certificar el último sueldo depositado por YYYYY S.A. a nombre de XXXX con tarjeta No. 0210401041965720 y la fecha exacta de este deposito de haberlo; Oficio al Servicio de Rentas Internas para que se sirvan remitir a esta Judicatura la declaración de Impuesto a la Renta correspondiente al año 2005.-

4.- Que se sirva disponer la exhibición de los roles de pago y de la carta de

petición y aceptación de vacaciones por el último año por parte de la demandada XXXX S.A. de los meses de agosto, septiembre y octubre del 2005 a nombre de la trabajadora y con la correspondiente firma original de la misma; la exhibición de los roles de pago y de la carta de petición y aceptación de la misma por las vacaciones correspondientes al último año de trabajo de la actora.- FORMULACION DE PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA: El señor abogado defensor de los demandados presenta su formulación de pruebas en forma escrita la misma que se manda agregar a los autos.- Por su parte el Juzgado dispone lo siguiente: PROVEYENDO LA PRUEBA DE LA ACTORA: Remítanse atentos oficios como se solicitan en el número 3.- Señalase para el día 19 de septiembre del presente año a las 09H00 a fin de que tenga lugar la diligencia de exhibición de roles de pago que se solicitan en el número 4.- PROVEYENDO LA PRUEBA DE LOS DEMANDADOS.- Téngase en cuenta lo manifestado en el ordinal primero y séptimo.- Remítanse atentos oficios como se solicitan en los ordinales segundo, tercero, cuarto, quinto, octavo y noveno.- Señalase para el día 23 de octubre del presente año a la 10h20 a fin de que tenga lugar la audiencia definitiva en la que en primer término se receptorán las declaraciones testimoniales de los testigos de la parte actora, a quienes también se les notificará en el casillero judicial del abogado defensor de la actora que tiene señalado; a continuación se receptorá la confesión judicial de la actora XXXX, esta ultima diligencia se la ordena bajo prevenciones de ley, y, por fin se receptorá el juramento deferido del actor quien responderá sobre tiempo de servicios y salarios percibidos.- Tómese en cuenta el casillero judicial No. 497 del Dr. señalando por los demandados

para las notificaciones que le correspondan.- Con lo que se da por concluida la presente audiencia preliminar, quedando notificadas las partes con el contenido de la misma, y para constancia firman los comparecientes conjuntamente con el señor Juez y Secretaria que certifica.

La diligencia preliminar solamente puede ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes y por máximo cinco días de término, conforme lo dispone el Artículo 580 del Código del Trabajo.

En el caso que nos ocupa, no sucedió el diferimiento de la Audiencia Preliminar, se realizó la misma.

El señor Juez cumpliendo una de las partes fundamentales de esta diligencia, conforme a lo dispuesto en el Artículo 577 del Código de Trabajo, procuró un acuerdo, que de haberse dado, hubiera sido aprobado por el juez en el mismo acto y hubiera dictado sentencia que causaba ejecutoria y se terminaba el proceso, como esto no sucedió, el demandado cumplió con su obligación de contestar la demanda por escrito y verbalmente.

El texto de la contestación a la demanda, con intervención de procurador judicial, dice así:

SEÑOR JUEZ TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA:

Yo, DR., de estado civil casado, de 56 años de edad, de profesión Doctor en Jurisprudencia y Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, en mi calidad de mandatario del señor Ing. NN, por sus propios derechos y por su condición de Gerente de YYYY S.A., según se desprende de la escritura pública que adjunto, respetuosamente comparezco ante .su Autoridad y en esta audiencia preliminar, contesto a la infundada demanda laboral deducida por XXXX, exponiendo y oponiendo a la misma las siguientes excepciones:

El demandado es mayor de edad, ecuatoriano, de profesión Ing. Industrial, domiciliado en esta ciudad de Quito.

EXCEPCIONES:

PRIMERA.- La demanda no reúne los requisitos formales previstos en el artículo 71 del Código de Procedimiento Civil y por tanto, ni siquiera debió ser admitida a trámite por improcedente.

SEGUNDA.- Negativa simple y llana de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda.

TERCERA.- No es verdad que se le haya despedido a la actora de la presente causa.

CUARTA.- La actora bajo la dependencia de YYYY S.A., ha laborado del 20 de septiembre de 1994 al 25 de marzo de 1995 y desde 1 de junio del 2003 al 3 de octubre del 2005.

QUINTA.- No es verdad que la compañía denominada ZZZZ CÍA. LTDA., sea de propiedad de YYYY S.A., o de sus representantes legales.

SEXTA.- Con respecto al salario correspondiente al mes de agosto del 2005, tengo a bien señalar que la trabajadora laboró 29 días, correspondiéndole el salario de USD. 180.84, de los cuales se les descontaron, Aporte Personal IESS USD. 15.80, Víveres Economía USD. 21.86, Descuento Refrigerio USD. 2.20, Ayuda a Trabajadores USD. 3.00. Préstamo IESS USD. 29.43, lo que suma un total de USD. 72.29, que descontado de su salario, da un saldo a favor de la trabajadora de USD. 108.55, que fue depositado en la cuenta de ahorros virtual número 3076095981. de la trabajadora en el Banco del Pichincha.

SÉPTIMA.- En relación al salario del mes de septiembre del 2005, tengo a bien manifestar a su autoridad, que la trabajadora laboró 15 días, correspondiéndole el salario de USD. 101.69, de los cuales se les descontó, lo siguiente: Aporte Personal IESS USD. 8.13, Descuento Suéteres Mercadería USD, 30.00, Víveres Economía USD. 29.51, Descuento Refrigerio USD. 4.62, Prestamos IESS USD. 29.43, que suman USD. 101.69, que es igual a lo ganado por la trabajadora.

OCTAVO.- La liquidación proporcional de los derechos adquiridos de la trabajadora, del último período de labores, es el siguiente: Décimo Tercer

Sueldo: USD. 164.82, Décimo Cuarto Sueldo: USD. 12.50, que sumados asciende a la cantidad de USD. 177.32, de los cuales se le descuenta un saldo deudor de USD. 14.19, quedando a favor de la trabajadora el valor de USD. 163.13, que mediante cheque certificado número 001244, déla cuenta comente número 02-05500122-6 del Produbanco, a la orden del Juzgado Tercero del Trabajo, me permito consignar.

NOVENO.- Con respecto a las vacaciones proporcionales que reclama la trabajadora, debo manifestar a su autoridad, que ha pedido de ella se le concedió en forma anticipada e incluso en mayor número de días, que le correspondía, toda vez que atravesaba una necesidad familiar.

Una vez que sean probadas las excepciones propuestas, su autoridad en sentencia desechará la infundada demanda, condenando a la actora al pago de las costas judiciales y de los honorarios profesionales del abogado que ejercita la defensa en la presente causa.

Notificaciones recibiré en el casillero judicial No. 497 del SEÑOR DOCTOR

Es de Justicia

Como pudimos apreciar, las partes procesales o sea actora y demandado, solicitaron la práctica de las diligencias, solicitadas en la Audiencia Preliminar, esta prueba se la puede solicitar tanto por escrito como oral, es así que en este caso, la parte actora lo hizo verbalmente y la parte demandada lo hizo por escrito y el juez dispuso el cumplimiento de lo solicitado por la partes.

En esta parte, me permito transcribir la prueba solicitada por la parte demandada.

SEÑOR JUEZ TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA:

Yo, Dr., en mi calidad de mandatario del señor Ing. NN, Gerente de YYYY S.A, en el juicio laboral No. 511-2005-Dr. Yáñez, respetuosamente solicito la práctica de las siguientes diligencias:

PRIMERA.- Que se reproduzca y se tenga como prueba de mi parte todo de cuanto de autos me fuere favorable.

SEGUNDA.- Que se digne enviar atento oficio a la Superintendencia de Compañías, a fin de que certifique lo siguiente:

La nómina de accionistas de YYYY S.A., así como el nombre del Representante Legal;

La nómina de socios de ZZZZ CIA. LTDA., así como el nombre del Representante Legal

TERCERA.- Que se oficie al Servicio de Rentas Internas, a fin de que certifique el número de Registro Único de Contribuyentes de YYYY S.A., y de ZZZZ CIA. LTDA.

CUARTA.- Que se oficie al Registro Mercantil del Cantón Quito, a fin de que certifique la fecha de inscripción de las compañías YYYY S.a., y ZZZZ CIA. LTDA.

QUINTA.- Que se oficie al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a fin de que certifique:

Los períodos de afiliación de la trabajadora XXXX, con cedula de identidad número 170753012-5, en el número Patronal 03034382 de YYYY S.A,

Los periodos de afiliación de la trabajadora XXXX, con cédula de identidad número 170753012-5, en el número Patronal 33605108 de ZZZZ CIA. LTDA.,

SEXTA.- Que se digne señalar día y hora a fin de que se recepte la Confesión Judicial de la actora XXXX, al tenor del interrogatorio que le formularé al momento de dicha diligencia

SEPTIMA.- Que se repregunte a los testigos presentados y que llegare a presentar la actora de conformidad con el pliego de repreguntas que formularé al momento de dicha diligencia

OCTAVA.- Que se envíe atento oficio al Banco del Pichincha, a fin de que certifique si YYYY S.A., depositó en la cuenta de ahorros virtual 3076095989 de XXXX, la cantidad de CIENTO OCHO DOLARES CON CINCUENTA Y CINCO CENTAVOS, por el salario correspondiente al mes de agosto del 2005

NOVENA.- Que se digne enviar atento oficio al Juzgado Segundo de Trabajo de Pichincha, a fin de que certifique si la señorita, es actora

en el juicio laboral No. 482-2006-EF., que se sigue en contra del Ing. NN y de otros.

Practicadas que sean las diligencias solicitadas, se tendrán como pruebas de los demandados

Es de Justicia

El juzgado cumpliendo con el procedimiento, envía los oficios solicitados por las partes procesales, recepta las contestaciones y practica en ese receso entre la Audiencia Preliminar y la Audiencia Definitiva, todas las pruebas solicitadas.

Una vez que se ha cumplido con la práctica de todas las pruebas solicitadas por las partes, dentro del término de veinte días, que necesariamente debe transcurrir entre la Audiencia Preliminar y la Audiencia Definitiva, llega el día de la verdad, en que las partes frente a frente y ante la autoridad respectiva, van a practicar las diligencias más importantes dentro de la prueba que las partes aportan para justificar sus reclamos en la demanda o sus excepciones planteadas a la demanda, las mismas que son las declaraciones testimoniales, las confesiones judiciales y el juramento deferido.

El Juez, por su parte para el debido esclarecimiento del hecho, esta facultado por la ley a disponer el cumplimiento de las diligencias que crea conveniente y que a su juicio, permitan encontrar la verdad y así poder hacer justicia.

Es de anotar que para la práctica de las diligencias, se señalará un único día y hora hábil, si no se la práctica, no podrá realizarse dicha prueba a excepción de causas de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobadas por el juez que conoce la causa.

Me permito transcribir el artículo 577 del Código del Trabajo, el mismo que dice así: “Solicitud y Práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día...”⁵²

Llega el día de la Audiencia Definitiva, que es el momento en que el juez, va a conocer la parte medular de las pruebas que van a practicarse en dicha Audiencia, como son las confesiones judiciales, el juramento deferido y la declaración de testigos, todo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 581 del Código del Trabajo, que dice así: “La Audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes

⁵² CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 146 de 13 de Agosto del 2003, Quito, Ecuador

podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

En el caso de nuestro análisis, me permito transcribir la Audiencia Definitiva celebrada en esta causa, la misma que dice así:

AUDIENCIA DEFINITIVA

En Quito, el día de hoy veinte y tres de octubre del dos mil seis, a las diez horas con veinte y nueve minutos, ante el Abogado Jorge Mosquera Herrera, Juez Tercero del Trabajo de Pichincha e infrascrita Secretaria que certifica, se instala el Juzgado Tercero del Trabajo de Pichincha en Audiencia Definitiva Pública, con la concurrencia de la parte actora señora XXXX, portadora de la cédula de ciudadanía.... y por sus propios derechos, acompañado de su Abogado defensor, el Dr., con matrícula profesional.....; y por otra parte el Dr. con matrícula profesional número..... en su calidad de procurador judicial de los demandados conforme lo tiene acreditado, a esta audiencia, también comparecen los testigos de la parte actora señores:..... y Se declara instalada la audiencia prevista en el artículo 581 del Código del Trabajo.- Se dispone en primer término que declaren los testigos de la parte actora.- Así comparece la señora, a rendir su Declaración Testimonial, portadora de la cédula de ciudadanía número....., quien juramentada que fue en legal y debida forma , previa la explicación de la pena de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad, con claridad y exactitud, contestando el interrogatorio que en forma verbal formula el abogado de la parte actora, dice: PRIMERA PREGUNTA: Sobre edad y más

generales de Ley.- RESPUESTA.- Mis nombre y apellidos son como los dejo indicados anteriormente, de 39 años de edad, de estado civil soltera, de ocupación quehaceres domésticos, domiciliada en esta ciudad de Quito, sector Tumbaco, calle Francisco de Orellana, sin tener ningún parentesco con la preguntante.- SEGUNDA PREGUNTA.- Indique la testigo como es verdad que usted trabajó para la empresa....., la misma que tiene su fábrica en el Km 18 de la Vía Interoceánica, Parroquia de Tumbaco.- RESPUESTA.- Si.- TERCERA PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad que en esta misma dirección trabajan personas para las compañías YYYY y ZZZZ.- RESPUESTA.- Si.- CUARTA PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad que el Ing. NN, es la persona que está dirigiendo y controlando el trabajo de todas las personas y empleados que laboran en las compañías YYYY y ZZZZ.- RESPUESTA.- Si.- QUINTA PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad que el día lunes tres de octubre del dos mil cinco usted constató que el Ing. NN le dijo a la señora XXXX y a otras personas más las palabras textuales: No hay trabajo para ustedes, he decidido liquidarles, no puedo seguirles dando más trabajo y vengan el día de mañana para su liquidación. RESPUESTA.- Si es verdad.- SEXTA PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad que el horario de trabajo en todas estas compañías es de lunes a domingo, en turnos de doce horas diarias comprendidos desde las 07H00 a 19H00 y el otro turno desde las 19H00 hasta las 07H00 del día siguiente, en el mismo que laboraba la señora XXXX.- RESPUESTO.- Suprimida contiene dos hechos.- SÉPTIMA PREGUNTA.- Indique la testigo cual era el horario de trabajo de las personas que laboraban en esta fábrica.- RESPUESTA.- Doce horas.- OCTAVA

PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad y usted conoce que la señora XXXX laboró para la compañía YYYY en los turnos que la fábrica impuso estos es de 07H00 a 19H00 y el otro turno de 19H00 a 07H00 del día siguiente de lunes a domingo, incluyendo días feriados.- RESPUESTA.- Sí.- NOVENA PREGUNTA.- Indique la testigo como es verdad que los hechos que se le han preguntado le constan personalmente.- RESPUESTO.- Yo trabajé ahí.- A continuación con el mismo juramento que tiene rendido anteriormente, procede a responder a un pliego de repreguntas que le formula el señor Abogado defensor de la parte demandada y dice: PRIMERA REPREGUNTA.- Diga como es verdad que usted presentó una demanda en contra de NN.- RESPUESTA.- Sí.- SEGUNDA REPREGUNTA.- Diga como es verdad que la causa referida anteriormente se inició por un supuesto despido intempestivo ocurrido el tres del octubre del dos mil cinco, a las nueve horas RESPUESTA.- Sí.- TERCERA REPREGUNTA.- Diga como es verdad que en YYYY se trabaja en tres turnos.- RESPUESTA.- Dos turnos.- CUARTA REPREGUNTA.- Diga como es verdad que usted reside en la ciudad de Guayaquil.- RESPUESTA.- Soy de Guayaquil tengo mi familia allá, pero resido aquí. Con lo que termina la presente diligencia, leída que le fue esta su declaración al confesante se afirma y se ratifica en ella, firmando el compareciente conjuntamente con el señor Juez y la Secretaria que certifica.-

ABG. JORGE MOSQUERA

TESTIGO

DRA. ESMERALDA MUÑOZ

SECRETARIA

Comparece el señor SEGP, a rendir su Declaración Testimonial, portador de la cédula de ciudadanía número.....quien juramentado que fue en legal y debida forma previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad, con claridad y exactitud, PRIMERA PREGUNTA.- Sobre edad y más generales de Ley.- RESPUESTA.- Mis nombres y apellidos con los que dejo indicados anteriormente, de 52 años de edad, de estado civil soltero, de ocupación mecánico a punto de ser Ingeniero, domiciliado en esta ciudad de Quito, sector, Tumbaco, Barrio Santa Rosa, Los Arupos y Jaime Roldos, dice no tener ningún parentesco con el preguntante.- SEGUNDA PREGUNTA.- Indique el testigo si es verdad que usted labora para la compañía YYYY.- RESPUESTA.- Trabajé 24 años.-TERCERA PREGUNTA.- Indique el testigo si es verdad que en el Km 18 de la Vía Interoceánica sector El Arenal de la Parroquia de Tumbaco funciona la fábrica YYYY y ZZZZ.- RESPUESTA.- Así es Doctor.- CUARTA PREGUNTA.- Indique la testigo si es verdad que todos los trabajadores de las compañías antes mencionadas trabajan bajo órdenes directas del Ing. NN.- RESPUESTA.- Sí, así es el Ing. es el que toma las decisiones y los hijos acatan lo que el dice.- QUINTA PREGUNTA.- Indique el testigo si es verdad que los trabajadores de esta fábrica laboran en dos turnos de 12 horas cada uno de lunes a domingo de 07H00 a 19H00 y de 19H00 a

07H00 del día siguiente.- RESPUESTA.- Hasta cuando yo trabajaba era así el horario.- SEXTA PREGUNTA.- Indique el testigo si es verdad que la señora XXXX laboraban dentro de esos turnos mencionados en la pregunta anterior.- RESPUESTA.- Sí doctor.- SÉPTIMA PREGUNTA.- Indique el testigo si es verdad que el día lunes 3 de octubre del 2005 aproximadamente a las 09H00 usted constato que el Ing. NN, le dijo a la señora XXXX no hay trabajo para ustedes he decidido liquidarles, no puedo seguirles dando más trabajo, vengan el día de mañana para su liquidación, no puedo seguir dando más trabajo, venga el día de mañana para su liquidación.-RESPUESTA.- Me consta eso yo estuve haciendo la reconstrucción de la fábrica porque se cayó.- OCTAVA PREGUNTA.-Indique el testigo como es verdad que el Ing. NN el día 3 de octubre del 2005 despidió de esta forma a la señora XXXX y a 4 compañeras más .- RESPUESTA.- Sí es verdad, eso fue más o menos a las 9H00 ingresaron a la oficina del Ing. NN, las señoras XXXX, a las cuales escuché perfectamente lo que les manifiesto que ya no hay trabajo para ustedes he decidió liquidarles, vengan el día de mañana para que reciban su liquidación.- NOVENA PREGUNTA: Indique el testigo como es verdad que todo lo declarado le consta personalmente.- RESPUESTA: Yo estuve esperando una llamada en recepción y la puerta de la oficina estuvo abierta el momento que el Ing. les manifestó.- A continuación con el mismo juramento que tiene rendido anteriormente, procede a responde a un pliego de repreguntas que le formula el señor abogado defensor de la parte demandada y dice: PRIMERA REPREGUNTA: Diga el testigo que distancia existe entre la recepción y el escrito del Ing. NN de su oficina.- RESPUESTA: Existe más o menos unos 3

metros.- SEGUNDA REPREGUNTA: Diga el testigo si es usual que usted espere en la recepción una posible llamada telefónica de Pifo, donde mandamos a arreglar las tapas de la máquina retorcedora ambulante, como yo era mecánico casi si en la cuestión mecánica, eso le consta al doctor.-

TERCERA REPREGUNTA: Diga el testigo la razón por la cual salió de YYYY S.S., RESPUESTA: La razón fue que llegamos a un acuerdo con el Ing. NN y me separé sin hacer ningún problema.-

CUARTA REPREGUNTA: Diga como es verdad que usted es resentido con el Ing. NN.- RESPUESTA: Yo no tengo ningún resentimiento prueba de ello es que me separé en buenos términos.-

QUINTA REPREGUNTA.- Diga el testigo que tiempo demoró esperando usted la llamada el día 3 de octubre del 2005 a las 09H00.- RESPUESTA.- Yo le estuve esperando por que era urgente le espera mas o menos unos 15 minutos.-

SEXTA REPREGUNTA.- Diga como es verdad, que usted generalmente llamaba averiguar de los trabajos encomendados.-

RESPUESTA.- Yo llamaba por que realmente yo estuve al frente de ese trabajo, prueba de ello cuando yo salí le dejé funcionando toda la fábrica.-

SEPTIMA REPREGUNTA.- Diga como es verdad que para poder escuchar una conversación desde la recepción a la oficina del Ing. NN, tenía este tipo de conversaciones hablaba en alta voz.-

OCTAVA REPREGUNTA.- Diga el testigo supuestamente que le contestó la señora XXXX al Ing. NN el 3 de octubre del 2005 a las 09H00.-

RESPUESTA.- La señora XXXX le digo al Ing. que quiere que sea condescendiente con las cosas que ellos hicieron.-

Con lo que termina la presente diligencia, leída que le fue ésta su declaración al confesante se

afirma y se ratifica en ella, firmando el compareciente conjuntamente con el señor Juez y la secretaria que certifica.-

ABG. JORGE MOSQUERA

EL TESTIGO

LA SECRETARIA

CONFESION JUDICIAL DE LA ACTORA

Comparece la señora XXXX, con cedula de ciudadanía No., rinde confesión judicial. Al efecto juramentado que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene que decir la verdad con claridad y exactitud, contestando el interrogatorio que formula el abogado defensor de la parte demandada, dice: PRIMERA PREGUNTA: Diga como es verdad que usted en el mes de agosto del 2005 trabajó todas sus horas laborales por lo que su rol de pagos ascendió a la cantidad de 180.84 dólares, conforme se desprende del rol de pagos que me permito exhibirle.- RESPUESTA: El mes de agosto trabajamos todo el mes, pero trabajamos por horas, y por horarios por que estaba bajo la producción y respecto del valor si es verdad.-SEGUNDA PREGUNTA: Diga como es verdad que los descuentos realizados y que aparecen en el rol de pagos del mes de agosto del 2005 y que ascienden a 72.29 dólares, son correctos.- RESPUESTA: Si es verdad.-TERCERA PREGUNTA: Diga como es verdad que el neto a recibir por el mes de agosto del 2005 que me permito exhibirle y que asciende a 108.55 dólares, fueron

depositados en su cuenta de ahorros virtual del Banco del Pichincha.-

RESPUESTA: El mes de agosto si fueron pagados normalmente.- CUARTA

PREGUNTA: Diga como es verdad que usted en el mes de septiembre del 2005 solamente laboró 15 días por lo que su rol de pagos ascendió a la cantidad de 101.69 dólares, conforme se desprende del rol que me permito

exhibir.-RESPUESTA: Puede ser que labore 15 días pero no llamaban lunes, martes y así nos tenían a la disposición de ellos.- QUINTA PREGUNTA: Diga

como es verdad que los descuentos realizados y que aparecen en el rol de pagos del mes de septiembre del 2005, que me permito exhibirle y que asciende a la cantidad 101.69 dólares son correctos.-RESPUESTA: Algunos

no, solo de aportes al seguro, y préstamo al seguro refrigerio nada más.-

SEXTA PREGUNTA: Diga como es verdad que en el mes de octubre del 2005 no laboro ni un solo día.- RESPUESTA: Si laboramos 3 días, hasta las tarjetas

timbramos nosotros.- SEPTIMA PREGUNTA: Diga como es verdad que usted salió de vacaciones en el último año de labores en YYYY S.A. RESPUESTA.-

Sí yo cogí vacaciones porque me debía unos días de vacaciones.- Con lo que

termina la presente diligencia, leída que le fue ésta su declaración al confesante se afirma y se ratifica en ella, firmando el compareciente

conjuntamente con el señor Juez y la secretaria que certifica.-

ABG. JORGE MOSQUERA

EL COMPARECIENTE

JUEZ

LA SECRETARIA

JURAMENTO DEFERIDO

Comparece la señora XXXX, con cédula de ciudadanía..... Al efecto juramentado que fue en legal y debida forma, previa la explicación de las penas de perjurio, de la gravedad del juramento y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud rinde juramento diferido sobre tiempo de servicios y salarios percibidos PRIMERA PREGUNTA: TIEMPO DE SERVICIOS.- Ingresé el 20 de septiembre de 1994 hasta el 3 de octubre del 2005.- SEGUNDA PREGUNTA: SALARIOS PERCIBIDOS: En 1994 ganaba 80.000 sucres más o menos, luego en el año 2004 ganaba 155 dólares el básico en el año 2005 160 dólares y en el año 2006 175 dólares.- Con lo que termina la presente diligencia, leída que le fue esta su Declaración al compareciente, se afirma y se ratifica en ella, firmando conjuntamente con el señor Juez y la secretaria que certifica.-

JUEZ

EL COMPARECIENTE

DRA. ESMERALDA MUÑOZ

SECRETARIA

En este instante procesal el Juez consulta a las partes si tienen documentos que puedan hacer valer en el presente juicio, el señor Abogado defensor de la parte actora manifiesta que presenta 7 roles de pago, el señor

Abogado defensor de la parte demandada manifiesta que nada tiene que agregar en este instante.- Estos documentos se ordenan agregarse al proceso.

ALEGATO DE LA PARTE ACTORA

El señor abogado defensor de la parte actora presenta su alegato en forma oral y solamente queda grabado

ALEGATO DE LA PARTE DEMANDADA

El señor abogado defensor de la parte demandada presenta su alegato en forma oral y solamente queda grabado.- Con lo que concluye la presente audiencia definitiva en la presente causa, ratificándose los comparecientes en el total contenido de la misma, en todo cuanto se relaciona con sus intervenciones, firmando para constancia conjuntamente con el señor Juez y Secretario que certifica.-

ABG. JORGE MOSQUERA HERRERA

JUEZ

DR. ..

SRA. XXXX

DEFENSOR ACTORA

ACTORA

DR.

DRA. ESMERALDA MUÑOZ

PROC. JUDIC. DEMANDADO

SECRETARIA

En el texto de la Audiencia transcrita, se desprende que la parte actora, presenta las declaraciones testimoniales de la Sra. LEFY y SGEP, los mismos que son interrogados por parte de la actora y repreguntados por parte del demandado; así mismo se recepta la confesión judicial de la actora, el actor presenta siete roles de pago y el defensor del demandado, manifiesta que nada tiene que presentar.

Las partes presentan sus alegatos en forma oral y el señor Juez declara concluida la Audiencia Definitiva en la causa, los comparecientes se ratifican en el total contenido de la misma, en todo cuanto se relaciona con sus intervenciones, firmando todos los comparecientes conjuntamente con el señor Juez y el Secretario que certifica

Concluida la Audiencia Definitiva, el juez dictará sentencia en el término de diez días, conforme lo dispone el Art. 583 del Código del Trabajo; en caso de incumplimiento el juez puede ser sancionado con una multa equivalente al 2.5% de su remuneración mensual, por cada día de retraso.

En el caso que nos ocupa, el juez Tercero del Trabajo de Pichincha, dictó la sentencia el 27 de octubre del 2006, dentro del término de ley.

Me permito transcribir dicha sentencia.

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, a 27 de octubre del 2006; las 10HOO.- VISTOS: XXXX, comparece y manifiesta: que desde el 20 de 1994, ha venido laborando para la compañía YYYY SOCIEDAD ANÓNIMA, posteriormente y para efectos del pago del IESS, se le registró como trabajadora de otra empresa de propiedad de sus empleadores denominada ZZZZ COMPAÑÍA LIMITADA, que desde el 1 de junio del 2003, y luego nuevamente se registró en YYYY S.A., desde el 1 de junio del 2003, hasta la presente fecha. Aclara que todo el tiempo trabajó bajo las órdenes directas del Ing. NN, en la mencionada empresa, ubicada en la parroquia de Tumbaco; en calidad de Operadora de Producción 2; en el horario que indica en la demanda; expresa que todo el tiempo le afiliaron al Seguro social, pero que no le han pagado todos los aportes ni los fondos de reserva; que su último sueldo ha sido la suma de 207.81 dólares. Expresa que el Ing. NN, el día lunes 3 de octubre del 2005, a las 9HOO aproximadamente, le llamó conjuntamente con 4 compañeras más, a su oficina y en forma textual les manifestó: "no hay trabajo para ustedes, he decidido liquidarlas", que ante su insistencia por que le de una razón de esta actitud, sólo se limitó a decirnos " no puedo seguirles dando, más trabajo, vengan el día de mañana por su liquidación". Que el día martes 4 de octubre a las 12HOO, se acercó a cobrar la liquidación que le exhibió el mismo Ing. NN, la misma que ascendía al valor de dos mil dólares, incluidos los décimos, las vacaciones, utilidades y el sueldo del mes de septiembre del 2005, cantidad que según su empleador le pagaría el 50% en letras de cambio a varios meses plazo y el otro 50% con ropa que produce la misma empresa, pero a un precios de venta al público, situación que no le conviene, puesto que el perjuicio

ocasionado es mayor con el despido intempestivo del cual ha sido víctima por parte de su empleador. Con los antecedentes expuestos, amparada en lo que disponen los Arts. 94, 97, 188, 189, 201, 202 y demás pertinentes del Código del Trabajo, demanda mediante procedimiento oral, a las Compañías YYYY S.A., y ZZZZ CÍA. LTDA., representadas por sus Gerentes Generales Ing. NN y Señora NN, respectivamente, a quienes también los demanda por sus propios derechos, a fin de que en sentencia se les condene al pago de los rubros que señala en los nueve numerales del libelo inicial. Fija la cuantía en que supera de los cinco mil dólares. Citados legalmente los demandados (fs. 9 y 14), comparece a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas el Dr....., en su calidad de Procurador Judicial de los demandados, señores Ing. NN en su calidad de Gerente de la COMPAÑÍA YYYY S.A., y por sus propios derechos y de la Ing. NN, por sus propios derechos. El Juzgado invita a las partes a un acuerdo conciliatorio que ponga fin al proceso, propuesta que no fue aceptada por el Procurador Judicial de los demandados, por lo que el demandado contesta la acción propuesta en forma escrita como consta en los folios fs. 23 y 24 del proceso. Trabada en esta forma la litis, correspondió a las partes aportar prueba al proceso en los términos de los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil. Para resolver lo que corresponda, se considera: PRIMERO: A la causa se le ha dado el trámite oral, previsto en el Reformado Art. 575 del Código del Trabajo, y en él no se advierte omisión de solemnidad sustancial que influya en su decisión, por lo que se declara la validez procesal. SEGUNDO: La relación laboral entre las partes, no ha sido motivo alguno de discusión, por el contrario ésta se halla reconocida

implícitamente al contestar la acción propuesta por el Procurador Judicial del demandado Ing. NN (fs. 23). TERCERO: Para efectos de este fallo, en cuanto a tiempo de servicios, que van desde el 20 de septiembre de 1994 hasta el 3 de octubre del 2005, se acepta el juramento deferido de la ex trabajadora (fs. 61v y 62); y sobre salarios percibidos los constantes en los roles de pago que se han adjuntado al proceso (fs. 63 a 69). CUARTO: El despido intempestivo alegado por la actora no ha logrado justificarlo, puesto que en los autos sólo existe el testimonio de SEGP (fs. 59v a 60), que por ser único no hace fe en juicio; en tanto que el testimonio de LEFY (fs. 58 a 59), no se lo aprecia en virtud de que al responder al cuestionario de repreguntas formuladas por el Procurador Judicial de los demandados, expresa que ella tiene presentado una demanda laboral por despido intempestivo, por lo que carece de imparcialidad. En tal virtud niegan se las pretensiones consignadas en los números 1 y 2 de la demanda. QUINTO: Demostrada la relación laboral entre las partes, y a falta de solución o pago, corresponde a la parte demandada, satisfacerle a la actora, los siguientes valores: de la confesión judicial rendida por la actora se desprende que ha sido satisfecha con los sueldos que corresponden a los meses de agosto y septiembre del 2005 (respuestas a las preguntas tercera, cuarta y quinta), debiéndosele abonar tan sólo por los tres días de octubre del 2005, esto es la suma de 20.78 dólares; más el triple de recargo, previsto en el Art. 94 del Código del Trabajo, la suma de 62.34 dólares; la parte proporcional del décimo tercer sueldo, calculado desde diciembre del 2004 hasta el 3 de octubre del 2005, la suma de 188.05 dólares; por décimo cuarto sueldo, calculado desde septiembre del 2004 al 3 de octubre del 2005, la suma de

158.95 dólares. SEXTO: No ha lugar al pago de las vacaciones reclamadas en el número 3 de la demanda, en virtud de que la actora en su confesión judicial reconoce que las ha gozado por el último año (respuesta a la séptima pregunta). Tampoco tiene derecho la demandante al reclamo que tiene que ver con horas suplementarias y extraordinarias, puesto que las laboradas, se encuentran satisfechas, como se puede observar de los roles de pago que se han adjuntado al proceso. De los certificados mecanizados otorgados por competente funcionario del Seguro Social, se conoce que la actora se encuentra afiliada a este Instituto, por lo que no cabe el reclamo de pago de fondos de reserva. Se ha agregado al proceso la Declaración del Impuesto a la Renta, por el ejercicio fiscal correspondiente al año 2005, en donde se puede apreciar que en el casillero 15% participación de trabajadores consta la suma de 28.96 dólares, pero de autos no se conoce el número de trabajadores de la empresa demandada para proceder a realizar el cálculo pertinente, por lo que se deja a salvo este derecho de la actora. Por estas consideraciones, "ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY", aceptándose en parte la demanda, se ordena que la parte demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a la actora, los valores reconocidos en el considerando quinto de este fallo, cuya suma asciende a Cuatrocientos treinta dólares con 12/100; menos la suma consignada en el Juzgado, como consta del folio 26, la suma de 163.13, da una suma total a pagarse de DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS DOLARES CON 99/100 (USD \$ 266.99), con más los intereses previstos en el Art. 614 del Código del Trabajo, mismos que se calcularán al momento de ejecutarse la

sentencia. Con costas. En 21.50 dólares se fijan los honorarios del Abogado Defensor de la actora, por su trabajo en la instancia.- Notifíquese.- Jorge Mosquera Herrera.- Juez Tercero del Trabajo de Pichincha.- Certifico.- La Secretaria, Dra. Esmeralda Muñoz Lo que comunico a usted, para los fines legales consiguientes

LA SECRETARIA,

La sentencia transcrita, aceptó parcialmente la demanda, condenando a los demandados a los pagos de los últimos días trabajados con el triple de recargo, parte proporcional del décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y en lo principal negó el pago de indemnización alguna, por despido intempestivo, por que a criterio del juez, no se probó.

La actora al no estar conforme con el fallo, apeló ante el superior, el juez concedió la apelación, de conformidad con la siguiente providencia

JUICIO No. 511 - 2005 - DR M.Y.

CASILLERO JUDICIAL

Quito, 13 de noviembre del 2006.

En el juicio de trabajo PROCEDIMIENTO ORAL seguido por XXXX, en contra de NN Y NN, hay lo siguiente:

JUZGADO TERCERO DEL TRABAJO DE PICHINCHA- Quito, 13 de noviembre del 2006.- Las 16HOO.- Concédase el Recurso de Apelación

interpuesto por la actora, en consecuencia elévense los autos al Superior con apercibimiento a las partes en rebeldía- Notifíquese.- f).- Abg. Jorge Mosquera
Certifico.- La Secretaria- f).-Esmeralda Muñoz

Lo que comunico a usted para los fines legales

Una vez que la causa, subió a la Corte Superior, por la apelación interpuesta, la segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia, comunica a las partes la recepción del proceso, mediante la siguiente providencia:

CORTE SUPERIOR DE QUITO

R. de E.

CAUSA LABORAL (O) No.90-07- LAC, seguida por XXXX, se ha dictado el siguiente decreto:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.-Quito, 9 de febrero de! 2007.- Las 10H58.- Póngase en conocimiento de las partes la recepción del proceso.- En lo principal, atento el estado de la causa, pasen los autos a la Sala, para resolver lo que en derecho corresponda.- NOTIFIQÜESE.

(firmado) Dr. Jaime Aguinaga Andrade- MINISTRO DE SUSTANC3ACION:
Quito, 9 de febrero del 2007.- CERTIFICO:

SECRETARIA RELATORA:

Lo que comunico para los fines de ley.

DEMANDADOS: NN Y NN-GERENTES GENERALES DE LAS
COMPARAS YYYY S. A Y ZZZZ CÍA. LTDA Y P.S.P.D.- CAS. JUD.-/ÑO. 497.

La parte actora con el afán de explicar y hacer un análisis del proceso judicial, practicado en la primera instancia, solicita a la Corte Superior se señale día y hora para que se celebre una Audiencia de Estrados.

Juicio No. 90-2007 LAC

SEÑORES MINISTROS DE LA SEGUNDA SALA DE LO LABORAL DE
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.-

XXXX, dentro del juicio que por DESPIDO INTEMPESTIVO sigo en contra de las compañías YYYY S.A y ZZZZ CÍA. LTDA. Representadas por sus Gerentes Generales, Ingeniero NN y Señora NN, atentamente comparezco con lo siguiente:

Por ser el estado procesal SOLICITO SE SIRVA SEÑALAR DÍA Y HORA OPORTUNOS A FIN DE QUE SÉ: LLEVE A EFECTO LA AUDIENCIA DE ESTRADOS.

Por la compareciente, debidamente autorizada, firmo como su abogado defensor.

Presentado el día de hoy veintiocho de marzo del dos mil siete, a las quince horas cincuenta y cinco minutos con copia de ley.- CERTIFICO:

SECRETARIA RELATORA

La Corte atiende el pedido de Audiencia de Estrados, mediante la siguiente providencia:

R. del E.

CAUSA LABORAL. (O) No.90-2007- LAC, seguida por XXXX, se ha dictado el siguiente decreto:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- SEGUNDA SALA DE LO LABORAL., DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.-Quito, 24 de abril del 2007.- Las 11H35.-VISTOS: Con notificación a la contraparte, agréguese a los autos el libelo que antecede.- En lo principal, señalase para el día 30 de abril del 2007,. a las 15H30, la Audiencia en Estrados solicitada por la accionante.- Hecho que sea, regresen los autos a la Sala, para resolver lo que en derecho corresponda.-NOTMQUESE.

(FIRMADO) Dr. Fabián Jaramillo Tamayo- MINISTRO JUEZ- PRESIDENTE:

Dr. Alfonso Trujillo Castro- MINISTRO JUEZ:

Dr. Luis Araujo Pino-MINISTRO INTERINO:

Quito, 24 de abril del 2007 - 'CERTIFICO:

SECRETARIA RELATORA

Lo que comunico para los fines de ley.

DEMANDADOS: NN Y AL NN -GERENTES GENERALES DÉ YYYY S.A
Y ZZZZ CIA. LTDA P.S.P.D- CAS. JÜD.-

La Audiencia de Estrados, se celebró en el día y hora señalados, con la participación de las partes procesales, en forma oral, por lo que procesalmente no existe constancia escrita.

El actor, pese a no ser el momento procesal, adjuntó ciertos documentos y solicitó que se dicte sentencia, a lo que la Corte, le atendió con la siguiente providencia:

CORTE SUPERIOR DE QUITO

R.del E.

CAUSA LABORAL (O) No.90-2007- LAC, seguida por XXXX, se ha dictado el siguiente decreto:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA- Quito, 17 de mayo del 2007.-Las 11H58.- Con notificación a la contraparte, agréguese al expediente los libelos que anteceden, así como la documentación que se acompaña; y, como se encuentra ordenado, regresen los autos a la Sala, para resolver lo que en derecho corresponda.-. NOTIFIQUESE.

SEGUNDA SALA DE LO LABORAL

(firmado) Dr. Alfonso Trujillo Castro- MINISTRO D Quito, 17 de mayo del 2007.- CERTIFICO:

SECRETARIA RELATORA; Lo que comunico para los fines de ley.

La Segunda sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia, resolvió la presente causa, dictando la sentencia que me permito transcribir:

DEMANDADOS. NN y NN -GERENTES GENERALES DE LAS COMPAÑÍAS YYYY S.A Y ZZZZ CÍA LTDA., P.S.P.D.-CAS. JUD./No. 497.

Causa Laboral Oral No. 90-207-LAC; seguida por XXXX, en contra de NN y otra, se ha dictado la siguiente sentencia:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO, SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.- Quito, 12 de noviembre del 2007.- Las 09H24.- VISTOS.-

Para resolver el recurso de apelación interpuesto por la actora de la sentencia dictada por el Juez Tercero del Trabajo de Pichincha, dentro del juicio oral seguido por XXXX en contra de la compañía YYYY S.A. y ZZZZ CÍA. LTDA., representadas por sus Gerentes Generales, Ing. NN y Sra. NN, respectivamente, en forma solidaria y por sus propios derechos, se considera: PRIMERO.- La actora, en su libelo inicial manifiesta: Que desde el 20 de septiembre de 1994, ha venido laborando para la compañía YYYY S.A., posteriormente y para efectos del pago al ÍESS, se le registró como trabajadora de otra empresa propiedad de sus empleadores denominada ZZZZ

CÍA. LTDA., desde el 1 de abril de 1995 y luego se le registró en YYYY S.A. desde el 1 de junio de 2003, hasta la presente fecha. Que durante todo el tiempo trabajó bajo las órdenes directas del Ing. NN en la fábrica YYYY S.A., en calidad de operadora de producción 2, con un horario de trabajo de lunes a viernes, en turnos de 12 horas diarias comprendidos entre las 7h00 a 19h00 y 19h00 a 7h00 del día siguiente, incluyendo los días sábados, domingos y días feriados, durante todo el tiempo de servicio; se le afilió al ÍESS, pero no se le pagaron todos los aportes ni los fondos de reserva. Su último sueldo completo por el mes de julio del 2005 fue la suma de \$207,81. Que el Ing. NN, el día lunes 3 de octubre del 2005, a las 9h00 aproximadamente, le llamó a ella y a cuatro compañeras más, a su oficina y en forma textual manifestó "no hay trabajo para ustedes, he decidido liquidarlas", ante su insistencia porque le dé una razón solo se limitó a decirles "no puedo seguirles dando más trabajo, vengan el día de mañana por su liquidación".

El día martes 4 de octubre del 2005, a las 12h00, se acercó a cobrar la liquidación que le exhibió el mismo Ing. NN, la misma que ascendía al valor de \$2.000,00, incluido los décimos, vacaciones, utilidades y el sueldo del mes de septiembre de 2005. cantidad que según su empleador le pagaría el 50% en letras de cambio a varios meses de plazo y el otro 50% con ropa que produce la misma empresa, pero a un precio de venta al público, situación que no le conviene, pues el perjuicio es mayor del ocasionado con el despido intempestivo del cual ha sido víctima. Con estos antecedentes demanda el despido intempestivo a las compañías YYYY S.A. y ZZZZ CÍA. LTDA. representadas por sus Gerentes Generales, Ing. NN y Sra. NN,

respectivamente, a quienes también los demanda por sus propios derechos para que en sentencia se les condene al pago de las indemnizaciones que señala en 9 rubros. La cuantía la fija en \$5.000,00 y solicita el trámite oral. Admitida a trámite la demanda y cumplida la solemnidad de la citación tiene lugar la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas (fs. 15 a 16), a la que comparecen: la actora con su defensor el Dr..... y el Dr..... en calidad de procurador judicial de los demandados. El Juzgado insinúa a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo, el cual no es aceptado. La parte demandada contesta a la demanda por escrito (fs.23 y 24) en presenta las siguientes excepciones: Demandado NN: Falta de requisitos de la demanda; Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; No es verdad el despido a la" actora; La actora ha laborado bajo dependencia de YYYY S.A., desde el 20 de septiembre de 1994 al 25 de marzo de 1995 y desde el 1 de junio del 2003 al 3 de octubre del 2005; No es verdad que la compañía ZZZZ CÍA. LTDA., sea de propiedad de YYYY S.A. o de sus representantes. Demandada NN: Ilegitimad de personería de la demandada; improcedencia de la demanda. Las partes formulan pruebas y el Juzgado dispone se practiquen dentro de los momentos procesales oportunos, a la vez que señala día y hora para que tenga lugar la audiencia definitiva (fs. 58 a 62 vta.), diligencia a la que comparecen, la actora con su defensor y el Dr..... en calidad de procurador judicial de los demandados. Se reciben los testimonios de los señores LEFY y SEGP, testigos de la actora. Se recepta la confesión judicial y el juramento deferido de la actora. Las partes alegan en derecho y concluida la sustanciación se dicta sentencia en la que se acepta en

parte la demanda y se ordena que la parte demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a la actora, los valores reconocidos en el considerando Quinto del fallo, cuya suma asciende a \$430,12 menos la suma consignada en el Juzgado, como consta del folio 26, la suma de \$163,13; da una suma total a pagarse de \$266,99, con más los intereses a que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo que se liquidarán al momento de ejecutarse la sentencia. Con costas. En 21,50 dólares se fijan los honorarios del abogado defensor de la actora,; por su trabajo en esta instancia; fallo que apelado por la demandante, permite que los autos accedan a esta Sala Especializada, que es la competente para conocer y resolver la presente causa en razón de la materia y por el sorteo correspondiente. SEGUNDO.- No se advierte en la sustanciación del proceso, omisión de solemnidad sustancial alguna que pueda influir en su decisión, por lo que se declara la validez de todo lo actuado. TERCERO.- La sentencia de primer nivel, por falta de apelación ha quedado ejecutoriada para la parte demandada, concerniendo al Tribunal dilucidar sobre aquello que pudiera ser perjudicial a la actora apelante. CUARTO.- La existencia de la relación laboral se ha justificado con la contestación a la demanda y lo actuado dentro del proceso. QUINTO.- Alegado que ha sido por parte de la demandante el despido intempestivo, era su deber probarlo, mas de la revisión de los autos no consta que lo haya hecho, pues su testigo LEFY, por falta de imparcialidad de acuerdo a lo dispuesto en numeral 5 del Art. 216 del Código de Procedimiento Civil carece de idoneidad ya que asegura que tiene presentado una demanda laboral por despido intempestivo en contra del Ing. NN. En cambio la declaración del testigo SEGP, es contradictoria pues al responder la séptima pregunta formulada por la

actora y que se refiere al despido intempestivo dice "Me contesta eso yo estuve haciendo la reconstrucción de la fábrica porque se cayó", para luego al contestar la pregunta novena señalar "Yo estuve esperando una llamada en recepción y la puerta de la oficina estuvo abierta el momento que el Ing. les manifestó". Analizada la prueba en su conjunto, la Sala llega a la conclusión de que no se ha probado que la relación laboral ha concluido por decisión unilateral del demandando, por lo que se desestima el pago de las indemnizaciones y bonificación contempladas en los Arts. 188 y 185 del Código del Trabajo. Tampoco proceden: a).- el pago de las vacaciones, la demandante al rendir la confesión judicial reconoce haber hecho uso de las mismas el último año de la relación; b).- el pago de las horas suplementarias y extraordinarias, por cuanto han sido canceladas oportunamente conforme constan de los roles de pago adjuntados; c).- el pago de los fondos de reserva, por que la actora sí ha sido afiliada al IESS; y, d).- el pago de utilidades, por no constar de autos el número de trabajadores de la empresa, como se analiza en la sentencia recurrida. Por las consideraciones que anteceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desestimándose el recurso de apelación interpuesto por la actora, se confirma en todas sus partes la sentencia subida en grado. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Actúa en la presente causa el Dr. Fausto Rene Chávez, Conjuez Permanente.-NOTIFÍQUESE.-

(firmado) Dr. Fabián Jaramillo Tamayo- MINISTRO
JUEZ= PRESIDENTE.

Dr. Luis Araujo Pino- MINISTRO INTERINO.

Dr. Fausto René Chávez Chávez- CONJUEZ
PERMANENTE.

Quito, 12 de noviembre del 2007.- CERTIFICO;

Abogada Consuelo Portilla Z.

SECRETARIA RELATORA.

Lo que comunico para los fines de ley.

La actora presenta una petición de aclaración y ampliación de la sentencia, la Corte atiende dicha petición y dice:

REPÚBLICA DEL ECUADOR

CORTE SUPERIOR DE QUITO

R. del E.

CAUSA LABORAL (O) No. 90-20Q7-LAC, seguida por XXXX, se ha dictado el siguiente decreto:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA- Quito, 19 de noviembre del 2007.- Las 10H21.- Agréguese a los autos el libelo que antecede.-En lo principal, con el pedido de aclaración y ampliación, formulado por la accionante XXXX, córrase traslado a la contraparte por el término de 48 horas. -NOTTFIQUESE

(firmado) Dr. Fabián Jaramillo Tamayo- MINISTRO DE SUSTANCIACION:

Quito, 19 de noviembre del 2007.- CERTIFICO:

DEMANDADOS: NN Y NN -GERENTES GENERALES DE LAS
COMPANIAS YYYY S. A Y ZZZZ CÍA. LTDA Y P.S.P.D.- CAS. JUD.-497.-

El pedido de ampliación y aclaración formulado por la actora, la Corte no le acepta, por cuanto dice que la sentencia es clara y que no tiene razón de ampliarla, en los siguientes términos, mediante el siguiente auto:

REPÚBLICA DEL ECUADOR CORTE SUPERIOR DE QUITO

R DEL E.

CAUSA LABORAL No. 90-2007-LAC, seguida por XXXX, se ha dictado el siguiente decreto:

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE QUITO.- SEGUNDA SALA DE LO LABORAL, DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.- Quito, 21 de noviembre del 2007.- Las 10H30.- VISTOS: Agréguese a los autos el libelo que antecede.- Para resolver el pedido de aclaración y ampliación formulada por la accionante XXXX, de la sentencia dictada por este Tribunal de Alzada, el 12 de noviembre del 2007, a las 10H24, se considera: PRIMERO.- De conformidad con lo que previene el Art. 252 de nueva codificación del Código de Procedimiento Civil, Ley Procesal Supletoria de la Legislación Laboral, “ la aclaración tendrá lugar si la sentencia fuere oscura; y la ampliación, cuando no se hubiere resuelto alguno de los puntos controvertidos, o se hubiere omitido decidir sobre frutos,

intereses o costas”.- SEGUNDO.- En la especie, el fallo es claro y entendible en todos sus considerandos, además resuelve todos los puntos que ha sido materia de este reclamo; por tanto, no adoleciendo de la deficiencia aludida, se deniega lo solicitado por la recurrente.- NOTIFIQUESE

(firmado) Dr. Fabián Jaramillo Tamayo.- MINISTRO JUEZ-PRESIDENTE.

Dr. Luis Araujo Pino- MINISTRO INTERINO:

Dr. Fausto René Chávez Chávez

Quito, 21 de noviembre del 2007- Certifica

SECRETARIA, Lo que comunico para los fines de ley.

Una vez ejecutoriado, el auto que negó la ampliación y aclaración, la corte superior, remite el proceso en el caso que nos ocupa al juez inferior para la ejecución de la sentencia (esto se produce en razón de que ninguna de las partes procesales interpuso el recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia)

Una vez que llega el proceso al juzgado de primera instancia, éste hace conocer a las partes, la recepción del proceso, que en el caso de análisis, el señor juez dictó la siguiente providencia:

Juicio No: 2005-0511 Resp: DR. MEDARDO YANEZ Casillero No.

QUITO, 22 de Enero del 2008

A: YYYY S.A., ZZZZ CÍA LTDA, NN GERENTE GENERAL), NN
(GERENTE GENERAL)

Ab(a): Dr

Hago Saber.- En el juicio que sigue XXXX en contra de YYYY S.A.,
ZZZZ CÍA LTDA, NN (GERENTE GENERAL), NN (GERENTE GENERAL) hay
lo siguiente. -

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO DE PICHINCHA -QUITO, 22 de
Enero del 2008, las 16h08.-Dra. Gloria Jimena Rojas Verdesoto, en mi calidad
de Jueza Suplente según Of. No. 956 - DP - DDP - JAR - 07 de 14 de
diciembre del 2007 avoco conocimiento de la presente causa.- Póngase en
conocimiento de las partes la recepción del proceso con la ejecutoria de la
Superior NOTIFIQUESE- f).-DRA. GLORIA GIMENA ROJAS VERDEZOTO.-

Lo que notifico para fines de ley

SECRETARIO

La actora, presenta el escrito que dice:

Por ser el estado procesal, sírvase realizar la correspondiente liquidación
de intereses, así como ordenar el correspondiente pago.

El juez atenta la petición de la actora, dicta la siguiente providencia:

Juicio No: 2005-0511 Resp: DR. Casillero No. 497

QUITO, 22 de Enero del 2008

A: YYYY S.A., ZZZZ CÍA LTDA, NN (GERENTE GENERAL), NN (GERENTE GENERAL)

Ab(a): Dr.....

Hago Saber.- En el juicio que sigue XXXX en contra de YYYY S.A., ZZZZ CÍA LTDA, NN (GERENTE GENERAL), NN (GERENTE GENERAL) hay lo siguiente. -

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO DE PICHINCHA.- Quito, 18 de marzo del 2008; las 11H12.- VISTOS: Atenta la solicitud que antecede y dando cumplimiento a la sentencia pronunciada el 12 de noviembre del 2007, por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la H. Corte Superior de Justicia de Quito, que se halla ejecutoriada, procedo a calcular los intereses legales previstos en el Art. 614 del Código del Trabajo; por los siguientes rubros: sueldos; décimo tercero; y, décimo cuarto sueldos, con el interés legal del 10.55%, vigente a la fecha del fallo que ha quedado ejecutoriado, calculado desde la terminación de la relación laboral, el 3 de octubre del 2005, hasta la presente fecha, esto es por el lapso de 2 años, 5 meses y 14 días, da la suma de 93.03 dólares, más la suma ordenada en sentencia de 266.99 dólares; más la suma de 21.50 dólares, por concepto de honorarios profesionales del

abogado defensor de la parte actora, da una suma total a pagarse de TRESCIENTOS OCHENTA Y TRES DOLARES CON 52/100 (USD \$383.52), cantidad que se ordena que la parte demandada, en la forma que ha sido requerida, pague a la parte actora, en el término de veinticuatro horas.- Notifíquese.- f).- DRA. GLORIA GIMENA ROJAS VERDEZOTO.-

Lo que notifico para fines de ley

La secretaria

Los demandados, consignan lo señalado por el juez, que es la suma de 383.52; por lo que la autoridad dicta la última providencia en la presente causa, la misma que dice así:

Juicio No: 2005-0511 Resp: DR. Casillero No. 497

QUITO, 22 de Enero del 2008

A: YYYY S.A., ZZZZ CÍA LTDA, NN (GERENTE GENERAL), NN (GERENTE GENERAL)

Ab(a): Dr.....

Hago Saber.- En el juicio que sigue XXXX en contra de YYYY S.A., ZZZZ CÍA LTDA, NN (GERENTE GENERAL), NN (GERENTE GENERAL) hay lo siguiente. -

JUZGADO TERCERO DE TRABAJO DE PICHINCHA.- QUITO, 27 de Marzo del 2008, LAS 11H00.- VISTOS: Póngase en conocimiento del actor la

consignación hecha por la parte demanda por la suma de 383.52 dólares en efectivo; y, previo recibo en autos del mismo entréguesele dicha suma.- De esta cantidad entréguesele la suma de 21.50 dólares al Dr... defensor de la actora por concepto de honorarios profesionales.- Hecho y por cumplida la obligación archívese todo lo actuado.- NOTIFIQUISE.- f).- DRA. GLORIA GIMENA ROJAS VERDOZOTO

Lo que notifico para fines de ley

La Secretaria

Como podemos apreciar en el caso transcrito un juicio que se inicio el 30 de junio del 2006 se terminó el 27 de marzo del 2008, o sea menos de dos años, pese a los inconvenientes que se presentaron en este proceso, por responsabilidad de la actora, por lo que si comparamos con el proceso escrito, vemos que se resolvió en mucho menor tiempo, ya que en el proceso escrito analizado, pese a que se inició en el 2003, hasta el 2008, no ha terminado.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después del análisis realizado, de la investigación de legislaciones de otros países, del criterio de varios estudiosos del derecho, hemos llegado a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

a) Al privarle al trabajador de su fuente de trabajo, no solamente le perjudicaba a título personal, sino la afectación es a su entorno familiar, en razón de que ya no tiene su salario que le permitía satisfacer sus necesidades, por lo que el despido es de consecuencias catastróficas y de implicaciones incuantificables, por lo que los problemas laborales reclaman que las decisiones sean oportunas y ágiles, ya que de esto depende la subsistencia misma de los reclamantes, y de su grupo familiar.

b) Se Considera que el beneficio esencial es haber acortado el tiempo de la tramitación procesal, permitiendo la reparación del daño causado en menor tiempo, ya que en el anterior juicio verbal sumario, por lo largo del trámite generalmente terminaban siendo abandonados por parte del actor o sea del trabajador, por lo que no se hacía justicia, pues existían pocos procesos que llegaban a ejecutarse, resarcando los perjuicios causados al trabajador.

c) En el procedimiento actual por ser oral y en términos tan perentorios, los juicios laborales terminan en su totalidad, lo que ha permitido que la justicia llegue a reparar los derechos conculcados del trabajador

d) En los procedimientos orales, al permitir al juez en la Audiencia definitiva, un contacto directo con las partes procesales, la exposición de los testimonios de las personas en forma pública y directa, la percepción que de estos hechos hace la autoridad, le permite tener un mejor conocimiento que le facilitará resolver la causa sujeta a su resolución y de esa manera implementar la justicia en el país.

e) Por el gran aumento de causas laborales, la medida inmediata para solucionar este grave problema es la implementación o creación de más juzgados del trabajo.

f) Si es que no hubiéramos llegado al procedimiento laboral oral, el país hubiera sufrido probablemente un estallido social, ya que toda la clase trabajadora, se encontraba resentida con la función judicial, por la lentitud en resolver sus justas reclamaciones, por cuanto estas se presentaban en momento en que el empleador injustamente terminaba la relación laboral en forma unilateral y le condenaba al trabajador a la desocupación y a la pérdida total de sus ingresos, lo que le llevaba a sufrir conjuntamente con su familia.

g) Las ventajas del sistema adoptado, se traducen no solo en la fidelidad del registro, la intermediación y la celeridad en la práctica de las diligencias, sino también en la disminución de la promoción de incidentes.

h) Este nuevo sistema nos ha llevado a una optimización del tiempo y de los recursos humanos. El tiempo y la energía (a veces durante varios días para un mismo proceso) que un empleado destinaba a mecanografiar extensas

declaraciones testimoniales en un expediente, actualmente, puede realizarse en poco tiempo mediante la grabación. Hoy, ese mismo empleado, optimiza el rendimiento, canalizando tiempo y energía en otras tareas que lleva a una mejor prestación del servicio de la justicia.

A más de las conclusiones antes puntualizadas, vemos la necesidad de recomendar los siguientes puntos para una regulación de esta nueva modalidad:

a) A mi criterio personal, el juez debe dictar sentencia, al final de la Audiencia Definitiva, considero que darle un termino para resolver, perjudica a la justicia.

b) Para conseguir una buena ejecución y que el procedimiento oral sea oportuno y eficaz, es necesario que los señores jueces que se dedican a la administración de justicia en el campo laboral, se especialicen y que tomen mayor experiencia con el transcurso del tiempo para llegar a pronunciamientos justos, que no lesionen los intereses de las partes. También es importante que los profesionales del derecho, los de libre ejercicio, que actúen como defensores del actor o actores o del demandado o demandados, se dediquen a estudiar con profundidad y dedicación el Código del Trabajo para que puedan defender con versatilidad, equidad y justicia a sus clientes.

Sin el concurso de las partes que intervienen en este proceso oral, podría llegar al fracaso, un sistema que a todas luces es positivo.

c) La simple grabación de la práctica de las diligencias, debería ser reemplazada por la video filmación, que permite filmar en video la Audiencia en sí, con la intervención de sus actores y grabar todas las exposiciones, que permiten al juzgador tener un respaldo para demostrar su verticalidad e imparcialidad, ya que se podría apreciar la sinceridad o credibilidad de los testimonios, o de la confesión afirmativa o negativa de alguna de las partes o la seriedad o fundamento de un peritaje; esta recomendación, ha sido positivamente aplicada en la República de Argentina.

BIBLIOGRAFÍA

DOCTRINA

ACZEL, María Cristina, Instituciones del Derecho Individual del Trabajo, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2001, p. 18.

AGUIRRE LOPEZ, Mauricio, Práctica Laboral en los Juicios Orales, Quito-Ecuador, Año 2006-2007, Primera Edición, p. 5.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 1997b, p.85.

CHAVEZ DE BARRERA, Nelly, Manual de Derecho Laboral para trabajadores sociales, Editorial Universitaria, Quito, diciembre 1985, p.50.

CHIOVENDA, Giuseppe, Ensayos de Derecho Procesal Civil, Traducción de S. Sentís, Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1949.

CÓDIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 162 de 29 de Septiembre de 1997, Quito, Ecuador.

CODIGO DEL TRABAJO, Registro Oficial No. 146 de 13 de Agosto del 2003, Quito, Ecuador.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CODIFICADO, Registro Oficial No. 58 de 12 de Julio del 2005, Quito, Ecuador.

CONVENIO N. 130 DE LA OIT, Reglamento publicado en el Registro Oficial No. 698 de 25 de Octubre de 1978, y sus reformas en los Registros Oficiales 825 del 4 de mayo de 1979 y 487 del 6 de junio del mismo año.

COUTURE, Eduardo J., **Fundamentos de Derecho Procesal Civil,** Buenos Aires, Ediciones Desalma, 1981.

CUEVA CARRION, Luís, **El Juicio Oral Laboral,** Ediciones Cueva Carrión, p. 53.

Derecho Laboral en Colombia, **Derecho Procesal del Trabajo en Colombia,** Autoridades, Conflictos y Jurisdicción del Trabajo. Procedimiento Laboral Colombiano. Representación Judicial. Proceso. Ministerio Público. Competencia. Conciliación. Incidentes.

GUZMÁN, Rafael, **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo,** undécima edición, Caracas, 2000, Editorial Melvin, p.60.

<http://degarantia.com/abogados/bufetes/glosario?snap=D&paged=3>

[http://white.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf,](http://white.oit.org.pe/cimt/documetospdf/149e.pdf) Justicia Laboral y Medios Alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales de Trabajo, Jorge Sappia, p.5.

[http://www.mintra.gov.ve/legal/leyesorganicas/procesaldeltrabajo.html.](http://www.mintra.gov.ve/legal/leyesorganicas/procesaldeltrabajo.html)

LLUIS Y NAVAS, Jaime, **Manual de Derecho Laboral**, Editorial No. 390, p116.

MONESTEROLO LENCIONI, Graciela, **Instituciones de Derecho Laboral Individual herramientas didácticas**, Volumen I, Quito-Ecuador, 2007, p.300.

Monografía de los conflictos laborales, Lic. Jesús José Carvajal, <http://www.monografias.com/trabajos13/mnconfli/mnconfli.shtml>.

MONTERO MALDONADO, Jorge Augusto, **El Derecho Laboral Ecuatoriano**, Universidad Central-Editorial Universitaria Quito, 1974, p.146.

MORAN GONZALEZ, Miguel Augusto, **Manual de Derecho del Trabajo**, Edición 1999, p. 61.

Muro: 2.007, www.elies.rediris.es.

OCHOA ANDRADE, Guillermo, **Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador**, edición, tomo, p.30, 2007.

PAEZ BENALCAZAR, Andrés, **El Nuevo Procedimiento Oral en los Juicios de Trabajo**, Primera Edición, p. 61.

THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, **Manual de Derecho del Trabajo**, tomo II, Chile, 1980, p.25.

TRUJILLO, Julio Cesar, **Derecho del Trabajo**, tomo 1, 2008, p.5.

VASQUEZ LOPEZ, Jorge, **Derecho Laboral Práctico y el Juicio Oral**,
Primera Edición, Quito, febrero 2007, Cevallos editora jurídica, p.18.

VÉSCOVI, Enrique, **Teoría General del Proceso**, Bogotá, Editorial
Temis, 1984.

www.google.com, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.