**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**Informe final de Estudio de Caso**

Previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

**Tema:**

Caso laboral Nº 13336-2018-00089 que por Impugnación de Acta de Finiquito que sigue Mera Estrada Ehiter Fray en contra del Dr. Jaime Andrés Robles Cedeño - Director Regional de la Procuraduría General del Estado de Manabí, Dr. Jorge Isaac Garay Delgado - Sindico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre, Ing. Manuel Antonio Gilces Mero - Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre: “Analizar si existió errónea interpretación del Mandato Constituyente N°2 articulo 8 relativo a la liquidación de la Jubilación Patronal por parte de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia.

**Autores:**

Paredes Cantos Gandhy Andrey

Vélez Mendoza Analy Carolina

 **Tutor Personalizado:**

 Ab. Fatsi Cedeño Roldan, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia Manabí – República del Ecuador

2020-2021

# CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Vélez Mendoza Analy Carolina y Gandhy Andrey Paredes Cantos, declaran ser los autores del presente análisis de caso y de manera expresa hace la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Caso laboral Nº 13336-2018-00089 que por Impugnación de Acta de Finiquito que sigue Mera Estrada Ehiter Fray en contra del Dr. Jaime Andrés Robles Cedeño - Director Regional de la Procuraduría General del Estado de Manabí, Dr. Jorge Isaac Garay Delgado - Sindico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre, Ing. Manuel Antonio Gilces Mero - Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre: “Analizar si existió errónea interpretación del Mandato Constituyente N°2 articulo 8 relativo a la liquidación de la Jubilación Patronal por parte de la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia”.

Declaramos que dicho trabajo es original en su contenido de expresión, el cual no infringe derechos de terceros, asimismo concedemos este tema a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por otorgar su entidad universitaria, para el desarrollo del mismo.

Portoviejo, de marzo de 2021

**Vélez Mendoza Analy Carolina Paredes Cantos Gandhy Andrey**

 **C.C 131009681-1 C.C. 131027116-6**

 **Autores**

ÍNDICE

[CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR I](#_Toc67430101)

[INTRODUCCIÓN IV](#_Toc67430102)

[MARCO TEÓRICO 7](#_Toc67430103)

[1.1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 7](#_Toc67430104)

[1.1.1. Concepto 7](#_Toc67430105)

[1.1.2. Concepto de Trabajador y Empleador 8](#_Toc67430106)

[1.1.3. Concepto de Trabajador 8](#_Toc67430107)

[1.1.4. Concepto de Empleador 9](#_Toc67430108)

[1.1.5. Elementos del Contrato de Trabajo 9](#_Toc67430109)

[1.2. Contrato Colectivo de Trabajo 12](#_Toc67430110)

[1.2.1. Sindicatos 15](#_Toc67430111)

[1.3. La Jubilación 16](#_Toc67430112)

[1.3.1. La Jubilación Patronal 17](#_Toc67430113)

[1.3.2. Cálculo de la Jubilación Patronal 17](#_Toc67430114)

[1.3.3. Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 18](#_Toc67430115)

[1.3.4. Cálculo de la Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) 19](#_Toc67430116)

[1.4. Acta de Finiquito 19](#_Toc67430117)

[2.1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL DERECHO LABORAL 20](#_Toc67430118)

[2.1.1. Concepto de Principios 20](#_Toc67430119)

[2.1.2. Principio de Irrenunciabilidad de derechos 20](#_Toc67430120)

[2.1.3. Principio de Intangibilidad 21](#_Toc67430121)

[2.1.4. Principio In dubio Pro Operario 22](#_Toc67430122)

[2.1.5. Principio de Seguridad Jurídica 23](#_Toc67430123)

[3.1 MARCO LEGAL 25](#_Toc67430124)

[3.1.1 Constitución de la República del Ecuador 25](#_Toc67430125)

[3.1.2. Código Órganico de la Función Judicial 27](#_Toc67430126)

[3.1.3. Código de Trabajo 28](#_Toc67430127)

[3.1.4. Mandato Constituyente N°2 31](#_Toc67430128)

[3.1.5. Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar 32](#_Toc67430129)

[3.1.6. Cuarto Contrato Colectivo celebrado entre la Ilustre Municipalidad del Cantón Sucre y El Comité Central Único de Trabajadores de la Municipalidad del Cantón Sucre Provincia de Manabí 33](#_Toc67430130)

[ANÁLISIS DE CASO 35](#_Toc67430131)

[Hechos Fácticos 35](#_Toc67430132)

[ANÁLISIS DE PRIMERA INSTANCIA 44](#_Toc67430133)

[ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA 47](#_Toc67430134)

[CONCLUSIONES 59](#_Toc67430135)

[Bibliografía 61](#_Toc67430136)

[ANEXOS: 66](#_Toc67430137)

# INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de caso se analizará el proceso laboral 13336-2018-00089, por jubilación patronal, proceso que sigue el señor Mera Estrada Ehiter Fray en contra ing. Manuel Antonio Gilces Mero alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sucre como máxima autoridad de esta entidad se procederá “analizar si existió errónea interpretación del artículo 8 mandato constituyente N°2, relativo a la liquidación de la jubilación patronal por parte de la sala laboral de la corte provincial de justicia”.

El presente análisis se basa en que la parte actora, alega que en el momento de calcular su liquidación por jubilación patronal por parte del GAD municipal del cantón Sucre, se le calculó sin ninguna base legal sobre treinta años cuando en realidad se le debió hacer el cálculo por treinta y seis años, tiempo que el trabajador prestó sus servicios para dicha entidad.

Esta investigación, busca determinar si fue o no indebidamente aplicado el articulo número 8 del mandato constituyente N°2, que habla sobre lo relativo a la jubilación patronal y sobre los cálculos que la misma debe hacerse; este análisis se compone por una primera y segunda instancia y posteriormente con recurso de casación.

El desarrollo de este proyecto se realizará en modo de análisis, en base a la doctrina, jurisprudencia, constitución y el código del trabajo, entre otros, los mismos que nos permitirán desarrollar un buen trabajo en cuanto a la aplicación de la liquidación de la jubilación patronal, ya que esto servirá de apoyo y sustento para los profesionales del derecho, docentes en el área laboral y estudiantes cuando existan dudas del tema ya mencionado.

Dentro del análisis, se abordará temas imprescindibles como: el contrato de trabajo, contrato colectivo de trabajo, la jubilación, la jubilación patronal, cálculo para la jubilación patronal, jubilación del IESS, cálculo para la jubilación del IESS, acta de finiquito, y los efectos que genera esta acción para el empleador, asimismo los principios constitucionales como base para hacer respetar cada uno de los derechos que goza el trabajador, y que el juzgador debe de aplicarlos.

# MARCO TEÓRICO

## CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## Concepto

El diccionario jurídico de Cabanellas (2008)[[1]](#footnote-1) define al contrato de trabajo de la siguiente manera:

Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico… es decir que es la prestación continua de servicios por parte de una persona, y la otra parte a cambio de estos servicios da una remuneración o recompensa por servirse de aquella prestación. (pág. 104)

Según se ha citado, el contrato de trabajo es el acuerdo de dos voluntades por una parte el trabajador que decide prestar sus servicios lícitos y personales para otra parte denominada empleador, a cambio de una retribución económica.

Para Yolanda Madero en su obra colombiana Guía Laboral (2012)[[2]](#footnote-2) define al contrato de trabajo de la siguiente manera: “el contrato de trabajo, es una formalidad en el que una persona natural, se compromete o con otra persona, ésta puede ser natural o jurídica. Para ejecutar una actividad a subordinación de esta a cambio de una prestación económica”. (pág. 21)

El Código de Trabajo Ecuatoriano (2018)[[3]](#footnote-3) en su artículo 8 define al contrato de trabajo de la siguiente manera: “como el convenio del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración que las partes pactan” (pág. 3).

De acuerdo con los razonamientos planteados por los diferentes autores y por el código de trabajo, se pudo colegir que un contrato de trabajo es la prestación de servicios lícitos y personales por una persona; la misma que se subordina a otra persona a cambio de una compensación económica, el artículo 8 del ya mencionado código de trabajo ecuatoriano fija una definición de lo que es el contrato de trabajo y también deja claro cuáles son los requisitos que se necesitan para que el mismo se configuren; siendo estos: prestación de servicios lícitos y personales, relación de subordinación, remuneración.

## Concepto de Trabajador y Empleador

## Concepto de Trabajador

En la misma normativa en su articulo 9 define al trabajador de la siguiente manera: “Es la persona que se compromete a la prestar sus servicios o a la ejecucion de una obra se denomina la trabajador y este puede ser empleado u obrero.” (ibídem, 4) [[4]](#footnote-4)

En efecto trabajador es la persona sobre la que recae la obligación de desempeñar su rol ante determinada actividad, misma que es señalada por el empleador, por medio de dicha actividad que ejerce el trabajador, nace el derecho de éste, de percibir una contribución económica que se vuelve una fuente de ingreso para satisfacer sus necesidades tanto individual como familiar.

## Concepto de Empleador

En relación en el artículo 10, inciso primero de la norma legal mencionada, establece lo siguiente en cuanto al empleador y lo define así: “es la persona natural o jurídica, a la que se le ejecuta la obra o a quien se le presta el servicio, a esta persona se le denomina empleador.”(Ídem, 4) [[5]](#footnote-5). Es decir que el empleador que es quien ejerce el mando en una relación laboral.

Con referencia a lo anterior, el empleador es la persona que provee de puestos de trabajo al trabajador y así éste, de esta forma se subordina a él (empleador), a cambio de una remuneración de carácter económica, como ya lo hemos venido indicando. En consecuencia, en toda relación laboral el trabajador debe sujetarse a los designios del empleador que es quien tiene el poder de mando en una relación laboral, pero es importante resaltar que dicho mando está restringido por la constitución y la ley, esto con el fin de evitar arbitrariedades de parte del mencionado empleador.

## Elementos del Contrato de Trabajo

De lo que se manifestó, para que se configure un contrato de trabajo es necesario la presencia de tres requisitos ya que sin los mismos sería imposible constituir la relación laboral, estos elementos según la normativa vigente son cuatro: manifestación de la voluntad tanto del trabajador como del empleador, la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación, y por último la remuneración, a continuación hablaremos de cada uno de estos elementos:

**a).- El acuerdo de Voluntades.-** Este requisito viene siendo en palabras sencillas, el mutuo acuerdo que tienen las partes tanto el trabajador como el empleador; y de dicho acuerdo brotan las condiciones y compromisos requisitos que son la base de una relación laboral y de los cuales ambas partes se beneficiarán.

Es importante tener en cuenta que aunque las partes gozan de absoluta libertad para precisar un convenio laboral, deben tener claro que dicha libertad está regulada por la ley y la misma está sometida a vigilancia del estado, ya que el mismo tiene la obligación de garantizar los derechos laborales a los ciudadanos, para que estos no sean precarizados.

**b).- Prestación de servicios lícitos y personales.-** Según este elemento el trabajador se obliga a prestar sus servicios de determinada labor para la cual se comprometió con el empleador y para el cual el trabajador se encuentra plenamente capacitado; la legislación laboral (2018)[[6]](#footnote-6) en su artículo 3 inciso primero reza lo siguiente: “El trabajador es libre para ofrecer sus servicios” (pág. 3), asimismo esta prestación que hace el trabajador al empleador será personalísima, es decir nadie más podrá realizar la labor para la que dicho trabajador fue contratado.

**c).- Relación de Dependencia o subordinación.-** El tratadista (1974)[[7]](#footnote-7) expresa lo siguiente:

“…en la subordinación existen dos elementos: primero la obligación de sobrellevar el trabajo indicado por el empleador, de una forma responsable; y la otra, de tener autoridad jurídica que él mismo este al mando, para poder establecer las ordenes correspondientes, y que estas tengan como resultado un desenlace positivo a la empresa. (pág. 200).

Como se puede constatar, la importancia de este elemento radica, en que a través de la subordinación se generan obligaciones, es decir que existe dependencia por parte del trabajador al cumplir órdenes que el empleador le dispone, es de esta manera que se puede demostrar que una relación laboral existe.

**d).- La Remuneración.-** La Constitución (2017)[[8]](#footnote-8) en el articulo 328 inciso primero en cuanto a la remuneración establece lo siguiente: “La remuneración será justa, que sea justa y que cubra con las necesidades básicas de la persona trabajadora, y este será inembargable.” (pág. 102).

Cuando una persona, en este caso el trabajador se compromete para con otra que será el empleador, a realizar determinadas obligaciones que ambos han convenido, la compensación para éste es decir el trabajador, será como lo indicado anteriormente, una retribución económica que según la legislación será digna y que la misma cubra con las necesidades básicas de esta persona, es decir que la remuneración es el fin que persigue el trabajador en una relación laboral.

En lo que respecta a la remuneración es importante aclarar que se debe distinguir dos clases que son: el salario y el sueldo; en cuanto al primero según Cabanellas (2008)[[9]](#footnote-9) lo define de la siguiente manera:

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Es decir abarca el total de los beneficios que el trabajador adquiere por la prestación de sus servicios, no solo la parte que recibe en métalico o especies, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo. (pág. 392).

Y por sueldo el autor Cabanellas indica lo siguiente: “Retribución mensual asignada a una persona por la obligación de un cargo o empleo profesional.”(Ibídem, 410) [[10]](#footnote-10).

En consecuencia, el salario será lo que se le paga al obrero a cambio de una realización de carácter físico; mientras que, sueldo es el que se cancela de forma mensual a los empleados, es decir a las personas que desempeñan funciones de índole intelectual.

## Contrato Colectivo de Trabajo

El distinguido Dr. Julio Cesar Trujillo, en el tomo II de su obra Derecho del Trabajo (1979) [[11]](#footnote-11) define al Contrato Colectivo:

Es el convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones reciprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebró. (pág. 556)

En relación Cesar Belella (1969)[[12]](#footnote-12), establece la siguiente definición sobre el contrato colectivo:

Se entiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un dador de trabajo de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de contrato estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo. (pág. 289)

En efecto contrato colectivo, es un tipo de contrato celebrado por un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, en el cual como todo contrato se estipula derechos y obligaciones; el estado ecuatoriano protege, garantiza y da privilegios de este derecho del cual gozan los trabajadores, en el artículo 326 numerales 13 y 16 de la Carta Magna (2017) [[13]](#footnote-13) en los cuales se expresa lo siguiente: numeral 13 “Se garantizará la contratación colectiva”. (pág. 101).

Y en el numeral 16 de La Constitución de la República del Ecuador (2017)[[14]](#footnote-14) se garantiza lo siguiente:

Los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de servicios públicos, y a la huelga de conformidad con la Constitución y la ley. En virtud de que el Estado y la administración púbica tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado. (págs. 101,102)

Ya en la normativa laboral (2018)[[15]](#footnote-15) se encuentra tipificado este derecho puntualmente en el art. 220 que dispone lo siguiente:

Contrato colectivo es el convenio celebrado con uno o más empleadores y una o más asociaciones de trabajadores que estén legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo. (pág. 65)

Y asimismo el artículo 221 del Código de Trabajo (2018)[[16]](#footnote-16) indica cómo ha de celebrarse el contrato colectivo:

Asociación con la debe celebrarse el contrato colectivo.- en el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir este, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que esta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditaran la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constaran los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, numero de cedula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo. (pág. 65)

Por lo tanto, el contrato colectivo es el pacto celebrado entre más de un empleador con una asociación de trabajadores; los mismos que pactan condiciones de trabajo. En la normativa laboral ecuatoriana ya nos hace referencia de cómo ha de celebrarse el contrato colectivo y nos establece que para el sector privado se ha de celebrar con el Comité de Empresa, o con la asociación de mayor número trabajadores; y en cuanto al sector público se ha de celebrar con el Comité Central Único.

## Sindicatos

Cabanellas (2008)[[17]](#footnote-17), al respecto de sindicatos determina lo siguiente:

En derecho laboral, toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindical. (pág. 402)

En base a este concepto, se logra manifestar que un sindicato, es una agrupación de trabajadores que persiguen un mismo fin, el cual, es el de promover y defender los derechos de dichos trabajadores, que están relacionados con su actividad laboral; el sindicato se puede generar de manera libre y tienen como finalidad principal, la de negociar con sus superiores cuestiones de interés común, como son remuneraciones, condiciones de trabajo, entre otros aspectos importantes para sus miembros.

En el Convenio 87 artículo número 2 de la OIT (2021)[[18]](#footnote-18) expresa lo siguiente sobre la libertad y la protección sindical:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin previa autorización, tendrán el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (pág. 1)

La Constitución reconoce y garantiza el derecho a la libertad de organización como principio fundamental del derecho al trabajo en su artículo 326 numeral 7:

Se garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Lo que comprende este derecho será el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización. De la misma manera, se garantiza la organización de los empleadores. (pág. 101)

Lo que quiere decir, que el derecho a la libertad de asociación en materia laboral, así como la libertad sindical, constituyen derechos humanos laborales reconocidos en instrumentos internacionales mismos que están reconocidos por el Ecuador, así como también en convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la constitución y en la legislación laboral se establece que el Estado debe estimular y fomentar estas diferentes formas de organización entre los trabajadores y empleadores, y que asimismo promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente.

## La Jubilación

Cabanellas (2008) [[19]](#footnote-19)define a la Jubilación como: “Retiro del trabajo particular o de una función pública, con derecho a percibir una remuneración calculada según los años de servicios y la paga habida.” (pág. 241)

En el Ecuador la jubilación es uno de los derechos que consagra la Constitución y la ley para los trabajadores, es el derecho que involucra una pensión reconocida por el empleador, una vez que la persona trabajadora haya decidido retirarse por cumplir el periodo de prestación de servicios laborales que señala la ley.

## La Jubilación Patronal

##

Según Fernando Andrade (2009)[[20]](#footnote-20) define a la jubilación patronal de la siguiente manera:

La jubilación patronal es la pensión vitalicia que tiene derecho a recibir el trabajador, por parte de su patrono, siempre que el trabajador haya laborado para el empleador, de forma continua o ininterrumpida, que hubiere prestado sus servicios personales en relación de dependencia, por veinticinco años o más. (págs. 191-192)

Para que el trabajador tenga derecho a jubilarse es necesario haber trabajado por lo menos veinticinco años o más, de forma continuada o ininterrumpidamente, así lo establece el código del trabajo en su artículo 216 inciso primero.

## Cálculo de la Jubilación Patronal

Para poder tener mejor entendimiento sobre el cálculo de la Jubilación Patronal se estipula el siguiente ejemplo como guía:

Valeria Mena de 65 años de edad, trabajó 25 años para empresa “XY”, sus últimos cinco salarios fueron los siguientes: en el año 2013 percibió $375.00; en el año 2014 percibió $375.00; en el año 2015 percibió $480.00; en el año 2016 percibió $500.00; y, en el año 2017 percibió $525.00.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Año** | **Salario** | **Meses** | **Total** |
| 2013 | $375 | 12 | $4500.00 |
| 2014 | $375 | 12 | $4500.00 |
| 2015 | $480 | 12 | $5760.00 |
| 2016 | $500 | 12 | $6000.00 |
| 2017 | $525 | 12 | $6300.00 |
| **Total** | $27060.00 |

$27060.00 / 5 = $5412.00 (promedio anual) \* 5% = $270.60 \* 25 (número de años trabajados) = $6765.00 (haber individual) / para el coeficiente (según la edad del trabajador artículo 218 del Código de Trabajo) 4,3412 = $1558.32 / 12 (número de meses del año) = $129.86 valor a percibir por jubilación patronal.

## Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Según la página oficial del IESS (2021)[[21]](#footnote-21) en el Ecuador manifiesta lo siguiente sobre quien tiene derecho a la jubilación ordinaria por vejez: “Tiene derecho a recibir pensión mensual vitalicia de jubilación por vejez, el afiliado/a que cumple con los requisitos de cese, edad y tiempo de aportes al IESS.” (pág. 1) Todo esto basado en la edad del afiliado, en el número de aportaciones que este tenga y en los años de aportación.

## Cálculo de la Jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

De acuerdo a la normativa vigente según el IESS (2021)[[22]](#footnote-22):

La base de cálculo de la pensión del régimen de transición, será igual al promedio de los cinco (5) de mejores sueldos o salarios sobre los cuales se aportó. Se procederá a obtener el promedio de cada año de aportaciones, para lo cual se sumara doce (12) meses de imposiciones consecutivas y ese resultado se dividirá para doce (12). Obtenidos los promedios, se seleccionaran los cinco (5) años de mejores sueldos o salarios sobre los cuales aporto.

Para el cómputo de la base de cálculo de la pensión se obtendrá la raíz sesentava del producto de las sesenta (60) aportaciones de los cinco (5) años mejores de sueldos o salarios previamente identificados.

El cálculo de los periodos de aportación de los estibadores y de otros grupos de trabajadores con modalidades especiales de afiliación, se sujetará a las disposiciones emitidas por el Consejo Directivo. (pág. 1)

## Acta de Finiquito

El Diccionario de Derecho Laboral (2008)[[23]](#footnote-23) le da la siguiente definición al Acta de Finiquito:

Acta de finiquito es un documento del que nace un acto o un hecho jurídico autónomo y complejo, es un medio para terminar y para liquidar la relación laboral y de esta forma se extinguen las obligaciones tanto del trabajador como del empleador. (pág. 3)

De esta definición se desprende que el acta de finiquito es el documento en el cual se deja constancia de la terminación de la relación laboral; es también por medio de este documento donde el empleador le salda y detalla los valores pendientes a los que tiene derecho según la ley el trabajador, y, además la expresión de la aceptación del trabajador de estar de acuerdo con la respectiva liquidación.

# PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL DERECHO LABORAL

## Concepto de Principios

Para Grisolia (2005)[[24]](#footnote-24) los principios “Son normas con jerarquia de carácter superior, que son emanadas del ordenamiento jurídico de una sociedad en favor de las personas. Y son los que orientan al Juez o al intérprete de la norma para que éste tome una decisión apegada a derecho”. (pág. 247).

Por consiguiente, los principios tienen la finalidad de proteger la dignidad del trabajador y los mismos deben ser aplicados en favor de éstos, desde que se incia la relación laboral hasta la extinción de la misma. Acontinuación detallaremos los principios fundamentales del derecho laboral garantizados por nuestra Constitución y la normativa laboral:

## Principio de Irrenunciabilidad de derechos

El Dr. Jorge Montero Maldonado (1974)[[25]](#footnote-25) argumenta lo siguiente sobre este principio: “… el objeto de esta intervención es la protección del trabajador asegurándole un mínimo de garantías que le permitan disfrutar la vida, protegerle en su salud, respetarle en su dignidad, en sus derechos, en su condición humana” (pág. 8)

Es decir que la irrenunciabilidad de los derechos laborales es una garantía protectora prevista por la ley en favor de la clase trabajadora siempre débil frente a la arrogante parte patronal. Esta limitación que tiene el trabajador de no poder renunciar a sus derechos incide directamente en su provecho, en su familia y porque no en la sociedad toda; y, el Estado es el interesado que esa garantía se mantenga, ya que al amparar al trabajador, está impidiendo que deambulen por las calles hombres, mujeres víctimas de la explotación patronal y en estado de total desamparo y abandono.

El trabajador no puede contratar en términos que violen las garantías y condiciones que establece la Constitución (2017)[[26]](#footnote-26) en su artículo 326 numeral 2 en el cual se indica lo siguiente: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Y que será nulo alguna estipulación en contra.”(pág. 100). De igual manera en los mismos términos se expresa la normativa laboral ecuatoriana en su artículo 4.

En efecto, los derechos del trabajador constituyen un bien jurídico del Orden Social y su protección es obligación legal del poder público; por lo tanto, se prohíbe a los trabajadores renunciar a sus derechos, el trabajador no podrá renunciar a la filiación a IESS; el salario mínimo vital, vacaciones y otros derechos que la ley le otorga.

## Principio de Intangibilidad

Partiendo de lo estipulado en el artículo 326 numeral 2 de La Constitución que indica que “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.”(Op. Cit., 100) [[27]](#footnote-27). Desde esta concepción, se logra manifestar que este principio constitucional nace de la conquista de los trabajadores que es la de proteger sus derechos, que ni aún la ley puede menoscabar ni contrarrestar los derechos que ya le han sido reconocidos.

Se debe rechazar todo intento de menoscabar estos derechos ya adquiridos, recordemos que el deber primordial del Estado es el de propender a la ampliación y mejoramiento de estos derechos, asimismo deben ser respetados y aplicados en beneficio a la parte más débil en la relación Jurídico-Laboral, como lo son los trabajadores.

## Principio In dubio Pro Operario

Según Villasmil (1979)[[28]](#footnote-28) en cuanto a este principio indica lo siguiente:

Un mandato general e imperativo otorgado al Juez de Trabajo para resolver los casos de colisión o conflicto entre dos o más disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, mediante la aplicación de aquella que más favorezca y proteja el interés del trabajador, independientemente de su naturaleza, origen o ubicación jerárquica. Así, la colisión puede surgir entre una norma sustantiva y una adjetiva; entre una norma legal y una norma reglamentaria; entre la ley y el contrato; o entre las estipulaciones de un contrato individual y un contrato colectivo de trabajo; pero en cualquier caso el Juez deberá resolver la colisión aplicando la disposición que mayores ventajas o derechos otorga a los trabajadores. (págs. 34-35)

Según Americo (1978)[[29]](#footnote-29): “El principio protector o pro operario determina reglas que habran de guiar el comportamiento del Juez, orientar, condicionar, conducir su decision.” (pág. 159) y mas adelante acota lo siguiente: “Es la duda del Juez, entonces, la que interesa; y es en su dimensión procesal, por tanto, que el principio pro operario se hace tangible. Por eso lo consideramos como principio esencial para el Derecho Procesal del Trabajo.”(ídem, 159)

En cuanto a los criterios de los tratadistas Américo Pla y Fernando Villasmil sobre este principio protector del trabajador, ambos coinciden que primero se refiere al criterio que debe utilizar el juez al momento de elegir entre varias normas, la que sea más favorable al trabajador; segundo que este principio se refiere únicamente a la interpretación de la norma, y tercero que es una norma esencial en el Derecho laboral.

 En la Constitución ecuatoriana (2017)[[30]](#footnote-30) este principio se ve consagrado en el artículo 326 numeral 3 y expresa lo siguiente: “Si existe duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se tendrán que aplicar en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.” (pág. 100).

Y el Código del Trabajo (2018)[[31]](#footnote-31) ya establece quienes deben de aplicar este principio: “Serán los funcionarios judiciales y administrativos quienes aplicaran dichas disposiciones legales, en el sentido más favorable a los trabajadores.” (pág. 3).

## Principio de Seguridad Jurídica

Según el Dr. José García Falconí (2021)[[32]](#footnote-32):

La seguridad jurídica, no es otra cosa que la posibilidad del Estado debe darnos mediante el derecho, de prever los efectos y consecuencias de nuestros actos o de la celebración de los contratos para realizarlos en los términos prescritos en la norma, para que ellos surtan los efectos que deseamos o para tomar las medidas actualizadas para evitar los efectos que no deseamos, y que podrían producirse según la ley. (pág. 1)

El Ecuador a través de la Constitución (2017)[[33]](#footnote-33) garantiza este principio en el artículo 82: “El derecho a la seguridad jurídica es el respeto a la Constitución y a la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (pág. 32)

Al respecto de este principio debe entenderse que los funcionarios judiciales y administrativos deben de dar las garantías necesarias a los trabajadores para que estos puedan acceder al cumplimiento y a la eficacia de sus derechos, para que el mismo trabajador pueda tener confianza en cuanto a la aplicación de las normas válidas y vigentes por parte de los Jueces y por las autoridades administrativas.

#  MARCO LEGAL

## Constitución de la República del Ecuador

En el artículo 11.3 que se refiere a los Principios para el ejercicio de los derechos (2017)[[34]](#footnote-34) nuestra norma constitucional refiere lo siguiente:

Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplciación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento. (págs. 4,5)

En cuanto a la jerarquía de la Constitución el artículo 424 nos manifiesta que la misma, es la norma suprema y que esta prevalece sobre cualquier otra norma. Como también se establece que los derechos consagrados en la misma es decir la constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica (2017)[[35]](#footnote-35) .

Ya en el artículo 427, nos habla que las normas constitucionales se interpretarán al tenor literal que más se ajuste a la Constitución; y, que en caso de duda, estas se van a interpretar en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos. (ibídem, 128) [[36]](#footnote-36)

En cuanto a los principios laborales consagrados en nuestra constitución**,** puntualmente el artículo 326, establece cuales son, siendo estos en su numeral dos: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Alguna estipulación en contrario será nula” (ibídem, 100) [[37]](#footnote-37). En cuanto al principio establecido en el numera tercero indica que si existieran dudas en cuanto a las disposiciones legales en materia laboral, se deben aplicar la que más favorezca a los trabajadores.

De los principios sobre el derecho a la libertad de organizacion nuestra carta magna lo garantiza este derecho en el numeral tercero en el cual se señala lo siguiente:

Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. (ibídem, 101) [[38]](#footnote-38).

Ya en numeral trece de la constitución nos habla sobre la contratación colectiva en el que define que “se garantiza la contratación colectiva entre trabajadores y entre empleadores, con las excepciones que la misma ley establezca”.(ídem, 101) **[[39]](#footnote-39)**. Y en numeral 16 indica que quienes cumplan con activadades que se refieran al sector publico, estaran sometidos a la ley de servidores publicos y tambien se indica que solo habra contratacion colectiva para el sector privado.

El derecho a la seguridad juridica establecido en el articulo 82 del mismo cuerpo legal señala que el mismo “se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”(Ibídem, 32) [[40]](#footnote-40). Y esta sobrentendido que quien tiene que velar porque este derecho se cumpla son los administradores de justicia.

## Código Órganico de la Función Judicial

En cuanto al deber primordial de las jueces y jueces es importante citar al COFJ, ya que en él se establecen las bases sobre las cuales dichos jueces han de administrar justicia empezando por el artículo 4 (2018)[[41]](#footnote-41) en el cual se indica los servidores de la Función Judicial como son los jueces, deberán aplicar las disposiciones constitucionales, sin que estas se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. Y que en dichas decisiones no se podrá menoscabar o inobservar su contenido. (pág. 446)

El artículo 5 les establece a los administradores de justicia, que deben aplicar “directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos cuando estas últimas sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente”. (Ibídem, 445) [[42]](#footnote-42) y también el mismo articulado expresa lo siguiente:

Los derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, o para negar el reconocimiento de tales derechos. (Ídem, 445)

En concordancia con la constitución, el articulo 6de la ley en mencion esto es LOFJ, se refiere a la interpretacion de la constitucion y señala que los jueces deberán aplicar la constitución por el tenor que más se ajuste a la a su integralidad y que en caso de duda, dichas normas se interpretaran en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos garantizados por la misma, todo esto de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional. (Ídem, 445) [[43]](#footnote-43).

Sobreel Principio de la Tutela Judicialel COFJ determina que los jueces, tienen el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o los que están establecidos en las leyes, siempre que estos sean reclamados por sus titulares, cualquiera que sea la materia, el derecho o la garantía que se exigen. (Ibídem, 451) [[44]](#footnote-44).

En este mismo orden es importante también el principio de Seguridad Jurídica también consagrado en nuestra constitución en concordancia en el artículo 25 del COFJles establece a llas juezas y jueces que tienen la obligación de velar por la fiel aplicación de la Constitución, de los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas. (Ibídem, 452) [[45]](#footnote-45).

## Código de Trabajo

Los siguientes artículos que se abordan de esta normativa, son importantes analizarlos ya que son concordantes con la norma suprema y los mismos están consagrados en la ley para la defensa y protección de las personas trabajadoras; empezando así por el artículo 4 del código del trabajo (2018)[[46]](#footnote-46) que dispone que **l**os derechos de todos los trabajadores son irrenunciables, y que será nula toda estipulación en contrario.” (pág. 3)

En cuanto al artículo 5 del mismo código que se refiere a la protección que deben se debe otorgar por parte de los funcionarios judiciales y administrativos, indica que estos están obligados a prestar a las personas trabajadoras oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.” (Ídem, 3) [[47]](#footnote-47), es decir que son ellos los encargados de velar que no se le menoscaben los derechos que los trabajadores han adquirido en una relación laboral.

El artículo 7 de la normativa laboral (2018)[[48]](#footnote-48) en concordancia con la norma constitucional en la que se establece que en caso de existir dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos deberán aplicar las normas en el sentido que más se favorezcan a los trabajadores.” (pág. 3).

Sobre el contrato de trabajo y los requisitos que este debe tener el artículo 8 de la normativa laboral (2018)[[49]](#footnote-49) refiere lo siguiente:

Contrato individual de trabajo es el convenio que en virtud del mismo una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneracion fijada por el convenio de la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (pág. 3).

La normativa laboral en sus artículos 9 y 10 (2018) nos indica cual es la persona trabajadora y cual es la empleadora manifestando lo siguiente:que la persona trabajdora es la que se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra y que esta persona puede ser empleado u obrero.(Ibídem, 4)[[50]](#footnote-50). Mientras que el empleador es la persona natural o juridica a la que se le ejecuta la obra o a quien se le presta el servicio, y a este se le denomina empresario o empleador.” (Íbidem,4).

Con respecto a la jubilacion patronal el artículo 216 del Codigo Laboral (2018)[[51]](#footnote-51) el cual se refiere a la jubilación, este articulo dispone que los trabajadores que hubieren prestado servicios por veinticinco años o más, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores…” (pág. 62)

En lo que se refiere al contrato colectivo la norma laboral en su articulo 220 (2018)[[52]](#footnote-52) lo define de la siguiente manera

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (pág. 65)

De esto podemos observar, que se desprende que el derecho a la contratación colectiva, puede darse entre trabajadores y empleadores siempre y cunado estas asociaciones esten constituidas como lo exige la ley.

Ya en el articulo 221 del código del trabajo (2018) [[53]](#footnote-53) ya se establece como ha de celebrarse el mismo en cuanto a la asociación es decir que para el sector privado, el contrato se celebrará con el comité de empresa, y que si este no existe se lo hará con la asociación que mayor número de personas trabajadoras esten afiliadas a dicha asociación, es decir con la que tenga más del cincuenta por ciento de empleados. Mientras que en las instituciones que pertenezcan al Estado, el contrato se celebrará con el comité central único, el mismo que debe estar conformado con más del cincuenta por ciento de las personas trabajadoras. (pág. 65).

Sobre los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria o jubilacion el artículo 224 en su numeral 6 del mismo código dice que a los obreros publicos, se le deberán calcular de acuerdo a lo que establece en el artículo 8 del Mandato Constituyente 2”. (Ibídem, 66) [[54]](#footnote-54)

## Mandato Constituyente N°2

En lo que respecta a este mandato es importante señalar lo que indica el artículo 8 del Ministerio del Trabajo (2021)[[55]](#footnote-55) el mismo que se refiere a los montos maximos que se deben tomar para realizar el respectivo calculo para cuando un trabajador se quiera acoger a la renuncia voluntaria para acogerse a su derecho de la jubilación, dicho articulodo exige lo siguiente:

El monto de la Indemnización, por renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

En el mismo articulado se estatuye que las autoridades laborales deben de velar por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Y exceptúa los casos por despido intempestivo, que en el que indica que las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de dicho Mandato, que estén acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, entre otras, que por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, la indemnización “será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total…” (pág. 5)

## Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar

En esta ley el artículo 59 (2021)[[56]](#footnote-56) dispone como seran dichas indemnizaciones por renuncia renuncia voluntaria para acogerse al derecho de jubilación, y dice que los contratos de trabajo que se celebren con el sector público, deben observar lo que se dispone en los mandatos constituyentes 2,4 y 8, y que las autoridados laborales deben velar porque dichas disposiciones se cumplan.

También indica que la contratación colectiva solo se celebrará con instituciones del sector público, y con las entidades privadas siempre que el estado tenga participación accionaria mayoritaria y que según estos criterios las indemnizaciones por renuncia voluntaria para la jubilación, se deberán realizar el cálculo con lo que determina el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2. (pág. 10)

En la Disposición General de la mencionada ley se indica que el cálculo de indemnizaciones será a partir del año 2015, y lo que se encuentra previsto en el artículo 8 del Mandato en mención y lo que determina el artículo 1 del Mandato constituyente N°4, además refiere que el monto será el salario básico unificado del trabajador privado el establecido el 1 de enero del 2015. (Ibídem, 15)

## Cuarto Contrato Colectivo celebrado entre la Ilustre Municipalidad del Cantón Sucre y El Comité Central Único de Trabajadores de la Municipalidad del Cantón Sucre Provincia de Manabí

La Clausula Trigésima Octava del mencionado contrato colectivo celebrado entre el GAD Sucre y los trabajadores del comité central único del GAD Sucre refiere lo siguiente:

Estipulación de Indemnización en lo referente a la terminación de las Relaciones Laborales.- Cuando el contrato de trabajo termine por acuerdo de las partes de las distintas formas nombradas en el Titulo de esta cláusula, la I. Municipalidad del Cantón Sucre pagara a sus trabajadores de acuerdo a lo estipulado en la Disposición General Segunda de la LOSCCA, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N°184 con fecha lunes 6 de Octubre del 2003 y el Art. 243 del Reglamento de la LOSCCA publicada en el suplemento del Registro Oficial N° 505 con fecha lunes 17 de enero del 2005. Así como también tener en cuenta los mandatos constituyentes N° 002 y 004 emitidos por la Asamblea Nacional.

# ANÁLISIS DE CASO

## Hechos Fácticos

El presente caso laboral número 13336-2018-00089, llega a conocimiento de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Sucre, provincia de Manabí, por demanda laboral interpuesta, presentada por el señor Mera Estrada Ehiter Fray, quien reclama sus derechos de indemnización por jubilación. Dentro de su demanda manifiesta que prestó sus servicios lícitos y personales para el “El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Sucre”, representada legalmente por el señor Manuel Antonio Gilces Mero en su calidad de Alcalde del Gobierno GAD municipal del cantón Sucre.

Expresa que comenzó a laborar con fecha 1 de abril de 1981, hasta el 30 de junio del 2017 para el GAD municipal Sucre, con funciones de Operador de Maquinaria; amparado por las normas del Código de Trabajo y por los diversos contratos colectivos suscritos entre el GAD Sucre y el Comité Central de Trabajadores.

Señala, que el día 30 de junio del 2017 presentó ante la máxima autoridad del GAD Sucre, la solicitud de renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación patronal, señalando que decidió separarse voluntariamente para acogerse a la jubilación del IESS, y acogiéndose a lo establecido en el artículo 8 del mandato constituyente N°2, la misma que dice hasta 7 salarios básicos unificados, y a partir del 1 de enero del 2017 será de seis (6) salarios unificados del quinto contrato colectivo de trabajo en vigencia”; dicha solicitud fue aceptada por la máxima autoridad indicando que se proceda con el trámite correspondiente.

El 13 de julio del 2017 se procede con la elaboración del acta de finiquito N°6420921 ACF en la cual se detallan diversos valores por concepto, de desahucio, décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones no gozadas y subsidios; pero, que en el numeral seis de dicha acta de finiquito se establecía puntualmente lo siguiente: “las partes declaran que el valor de $56250.00 dólares, señalado en la presente acta por concepto de renuncia o retiro voluntario o retiro para acogerse a la jubilación establecidos en el contrato colectivo, acta transaccional o cualquier acta de acuerdo, se encuentra pendiente de pago y será reconocido por el empleador, por lo que éste se compromete a remitir a las autoridades responsables todos los requisitos y datos necesarios a fin de que se destinen los fondos para cubrir con la obligación señalada de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria y a la priorización que hagan las instancias pertinentes”, aclara el trabajador que estos valores de los que se refiere el numeral seis del acta de finiquito le fueron cancelados por parte del GAD Sucre.

Sin embargo, lo que reclama el trabajador es que el valor que se le canceló esto es $56250.00 dólares fue del cálculo de 30 años de servicios y no de 36 años a los que dicho trabajador tiene derecho y lo cual prueba con una certificación debidamente notarizada suscrita por la ing. Eleida María García Farías jefe de talento humano del GAD Sucre.

Relata que de acuerdo al acta de finiquito se le canceló la suma de $56250.00 dólares, que es el resultado de la siguiente operación matemática: $375.00 dólares (por concepto de la remuneración básica unificada al momento de jubilarse) multiplicada por 5 salarios como resultado $1875.00 dólares esto multiplicado por 30 años de servicio, dando como resultado la cantidad detallada y recibida en el acta de finiquito esto es $56250.00 dólares.

Alude que en realidad la operación matemática debió darse de la siguiente manera: $375.00 dólares por 5 remuneraciones que es igual a $1875.00 dólares por 36 años, que fue lo que el laboró para el GAD Sucre, dando como total la cantidad de $67500.00 dólares, esto para dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 8 del Mandato Constituyente N°2 y de lo contemplado en la cláusula trigésima del cuarto contrato colectivo; es por este motivo, que el trabajador se ve afectado en cuanto a sus derechos económicos, indicando que el GAD Sucre le debe una diferencia de $11250.00.

Enuncia, que por la vía administrativa solicitó se le cancele la diferencia de $11,250.00 dólares de la cual no recibió respuesta y procede el día 19 de septiembre del 2018 ha presentar un comunicado al señor Alcalde sobre la diferencia que le adeudan, recibiendo como respuesta a través de un memorando del Ab. Jorge Isaac Garay Delgado Procurador Sindico del GAD Sucre, la cual indicaba lo siguiente: “se aclara que la persona jubilada mantiene sus derechos como obrero conforme al Código de Trabajo, por lo tanto no es aplicable el cálculo previsto en el artículo 129 de la Ley Orgánica de Servicio Público, en consecuencia se debe pagar la diferencia de $9375.00 que resulta de la resta de 65250.00 dólares menos $56250.00 dólares.” Pues este criterio se apegaba a los derechos que el trabajador tenía derecho.

A pesar de ello, el día 15 de noviembre del 2017 con oficio N°1304-GATH-2017, el ab, Cristhian Alfredo García Macías director administrativo y talento humano del GAD Sucre, sin ninguna base legal dice no estar de acuerdo con el criterio jurídico de que se realice la reliquidación de indemnización al ex trabajador, quien se desempeñó como operador de maquinaria por 36 años de servicio, por cuanto en cumplimiento al artículo 8 del mandato constituyente N°2 el monto de indemnización para la jubilación será de hasta 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajador y hasta un monto máximo 210 salarios mínimos unificados del trabajador en total, es decir máximo con 30 años de servicios: 7SMB \* 30 años = 210 SMB.

Posteriormente, sobre estos antecedentes detallados es que el sr. Mera Estrada Ehiter Fray decide presentar su demanda en contra del GAD municipal Sucre, pretendiendo que en sentencia se ordene el pago de la diferencia económica que el GAD Sucre le adeuda por concepto de mal cálculo en sus años laborados en dicha entidad esto es la cantidad de $11,250.00 dólares.

Por su parte, el legitimado pasivo al contestar la demanda indica que el actor en su pretensión exige el pago de rubros presumiblemente no considerados en el acta de finiquito, pues indica, que al demandante le corresponde por concepto de reliquidación la suma de USD 7765.00 dólares que se deduce de la suma de USD 354.00 que es la remuneración básica unificada computada par el año 2015 en que según la disposición general de Justicia Laboral rige para el trámite de liquidación que se multiplica por 5 remuneraciones y por los años de servicio, lo que se totaliza en la cantidad de USD 64015.00 a la que restándole el valor que ya le fue cancelado en acta de finiquito esto es el valor de USD 56250.00 da como resultado USD. 7765.00.

Que es el valor al que está presto a pagar el GAD SUCRE mediante el trámite interno correspondiente y no los valores que se reclaman ya que se está considerando equívocamente que se deberá reliquidar con el salario básico unificado del trabajador que regía a la fecha de la renuncia esto es en junio del 2017, cuando lo correcto es acatar la norma prevista en la disposición General de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo (2021)[[57]](#footnote-57) que estatuye lo siguiente:

En cuanto a las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato constituyente N°2 y articulo 1 del Mandato constituyente N°4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015. (pág. 15)

**AUDIENCIA** **ÚNICA**

La Audiencia única, se llevó a cabo el día martes 14 de agosto del año 2018 a las 10H00, en la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Sucre, y con la presencia de la parte actora y su abogado, y así mismo con la presencia de la parte demandada y su abogado defensor con procuración judicial.

La señora jueza le concede la palabra a la parte accionada para que se pronuncie sobre las excepciones previas, en la cual manifiesta que no existen excepciones previas, en vista de que no hay excepciones previas la señora jueza le corre traslado a la parte actora para que se pronuncie sobre la validez del proceso y establece que en esta parte no tiene nada que alegar y se declare válido en todo lo actuado, de la misma forma le concede el uso de la palabra al demandado, el cual manifiesta que no tiene nada que alegar y que es válido hasta aquí todo lo actuado, por lo que en base a lo expresado la señora jueza declara la validez del proceso en todo lo actuado.

La señora jueza le propone a las partes el siguiente objeto de la controversia: “determinar si al señor Mera Estrada Ehiter Fray, le asiste el derecho a percibir los rubros estipulados en su demanda, o en su defecto, los rubros a los cuales hace alusión el GAD Municipal del cantón Sucre, en el libelo de contestación a la demanda, rubro que el GAD Municipal del cantón Sucre, lo reconoce en la cantidad de $7765.00.” Las partes se encuentran de acuerdo y queda fijado el objeto de la controversia.

Posteriormente, la señora jueza interviene hasta agotar las últimas instancias para que lleguen a un acuerdo conciliatorio, teniendo una negativa total, por ambas partes y se procede a la segunda fase para admitir o inadmitir las pruebas de ambas partes, y se dan los respectivos alegatos y la Sra. jueza procede a dar la resolución.

En esta fase la señora jueza, concede el uso de la palabra a la parte actora para que se pronuncie sobre sus pruebas, mencionando la parte actora las siguientes pruebas documentales:

* Copia íntegra debidamente certificada del Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito entre el Comité Central de Trabajadores y el GAD Municipal Sucre, el mismo que se encuentra en vigencia prorrogada;
* Copia debidamente certificada de su solicitud de Renuncia Voluntaria para acogerse a la jubilación de fecha 19 de junio de 2017;
* Copia debidamente certificada de la CERTIFICACIÓN de tiempo de trabajo, emitida por la Ing. Eleida María García Parias, en la que certifica el tiempo de trabajó en el GAD SUCRE, y bajo qué régimen laboral cumplía sus funciones para dicha entidad, de fecha 10 de abril de 2018;
* Copia debidamente certificada de oficio N°882-GATH-2017, de fecha junio 27 de 2017, suscrito por el Ab. Cristhian Alfredo García Macías, Director Administrativo y Talento Humano del GAD Sucre en la que su parte pertinente expresa en la parte final un errado cálculo sobre los años de servicios que se deberían contabilizar para la elaboración de sus valores por liquidación; Impresión electrónica de fecha 29-06-2017, en la que consta numero RUC del GAD Sucre, la causa de salida, y fecha de afectación;
* Copia debidamente certificada de fecha 18 de septiembre del 2017, en la que solicitó al señor Alcalde del GAD Sucre, se proceda disponer a quien corresponde el pago de la diferencia económica que por Ley le corresponde, en virtud de que se le calcula sobre treinta años de servicios, cuando en realidad laboró más treinta y seis años de labores en el GAD Sucre;
* Copia debidamente certificada del ACTA DE FINIQUITO N°642092ACF, que comprueban los valores que han sido cancelados por parte de su empleador; y,
* Copia debidamente certificada de oficio de fecha 01 de Diciembre de 2017, suscrito por el Dr. Jorge Isaac Garay Delgado, Procurador Sindico del GAD SUCRE, en la que emite su informe favorable para el pago de la diferencia económica que está solicitando.

Asimismo la señora jueza le concede la palabra a la parte demandada para que se pronuncie sobre sus pruebas, haciendo mención la parte demandada a una sola prueba, que consistió en:

* Copia certificada del oficio N°0743DATH-2018 de fecha 22 de junio de 2018 suscrito por el Director Administrativo y Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado, Municipal del Cantón Sucre.

Posterior a esto, la jueza resuelve admitir todas las pruebas mencionadas por la parte actora y la parte demandada, y le da el uso de la palabra a la parte accionante para que realice la reproducción de sus pruebas, reproduciendo así solo pruebas documentales, de la misma manera por principio de contradicción le otorga la palabra a la parte accionada para que evacue la prueba que le fue admitida.

Valorada la reproducción de las pruebas y todo lo actuado en audiencia, la jueza pasa a resolver y declara parcialmente con lugar la demanda presentada, ordenando el pago al actor el valor de siete mil setecientos sesenta y cinco dólares de los estados unidos de américa con treinta y dos centavos norteamericanos ($7765.00 ).

Por ser la sentencia emitida, adversa al Estado, de conformidad a lo se determinaba en el segundo inciso del Art. 256 del Código Orgánico General de Procesos, esta se elevó a consulta, sin que las partes hayan recurrido de los recursos que estaban asistidos. El lunes 17 de septiembre de 2018, la sala REVOCÓ la sentencia venida en grado, declarando sin lugar la demanda planteada por el Señor Ehiter Fray Mera Estrada.

La parte actora planteó recurso de casación de la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí el 17 de Septiembre del 2018, mediante auto de fecha 31 de octubre del 2018 se admitió dicho recurso por el numeral cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, al considerar que dicho recurso cumple con los requisitos que determina la ley.

El Tribunal de alzada frente al recurso de casación interpuesto por el actor, dentro de su análisis jurídico decide casar la sentencia dictada la sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, de fecha 17 de septiembre del 2018 y ordena al GAD municipal Sucre, fundamentando que al señor Ehiter Fray Mera Estrada, se le vulneró el principio de irrenunciabilidad de derechos al trabajador, al interpretar erróneamente el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2, al realizar el cálculo por 30 años de servicios en vez de 36 años que es lo que laboro el recurrente.

Por estas consideraciones la Corte Nacional ordena el pago por la cantidad de siete mil cuatrocientos setenta dólares americanos ($7470.00) al Sr. Ehiter Fray Mera Estrada, reconociendo así el derecho que le fue vulnerado por los años que el trabajo para el GAD Municipal del Cantón Sucre.

# ANÁLISIS DE PRIMERA INSTANCIA

Partiendo de los hechos facticos ya enunciados, es oportuno realizar el análisis de la decisión de la Jueza de primer nivel en cuanto si se llegó a determinar si al Sr. Mera Estrada Ehiter Fray le asistía el derecho de percibir los rubros estipulados en su demanda esto es $11250.00, o el rubro que hace alusión la parte demandada que lo reconoce en la cantidad de $7765,00, esto según el objeto de la controversia que ambas partes aceptaron.

La señora Jueza toma su decisión en base a la base prueba debidamente anunciada, admitida y practicada por la parte accionada, el oficio N° 0743-DATH-2018, de fecha 22 de junio oficio que obra del proceso en el folio 62, en el cual se determina lo siguiente: primero en realizar, la reliquidación de la indemnización al ex trabajador Sr. Ehiter Fray Mera Estrada quien se desempeñó como operador municipal.

En el mismo oficio, se evidencia que se procedió a realizar la respectiva reliquidación al ex trabajador tomando en cuenta el tiempo laborado por el Sr. Mera Estrada Ehiter Fray, desde el 1 de abril de 1981 al 30 de junio del 2017; reconociendo que el ex trabajador laboró para el GAD Sucre 36 años 2 meses.

Considerando lo que determina la Ley orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo (2021)[[58]](#footnote-58), en su artículo 59 numeral 6 en el cual se determina lo siguiente: “los montos correspondientes a las indemnizaciones para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, se calcularán a lo que establece en el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2” (pág. 10).

Y a la Disposición Transitoria de la misma normativa (2021)[[59]](#footnote-59) que reza lo siguiente:

A efectos del calculo de las indemnizaciones a partir del años 2015, previstas en el atrticulo 8 del Mandato Constituyente N°2 y artículo 1 del Mandato Constituyente N° 4 el monto del salario basico unificado del trabajador privado sera el establecido al 1 de enero del 2015. (pág. 15).

El cálculo fue realizado de la siguiente forma : Salario Básico Unificado del año 215 $354.00 dólares dicha cantidad la multiplicaron por 5 remuneraciones que dio $1770.00 dólares y esta cantidad la multiplicaron por los 36 años que el Sr. Mera Estrada Ehiter Fray laboró para el GAD Municipal de Sucre, dando como resultado la cantidad $64,015.00 dólares, a esta cantidad le restaron el valor de $56,250.00 dólares (cantidad cancelada mediante acta de finiquito), quedando una diferencia de $7765.00 dólares, que es la diferencia a cancelarle al Sr. Mera Estrada Fray.

 Según lo ya expuesto, se puede evidenciar que la Sra. Jueza de primer nivel actuó de manera objetiva al valorar las pruebas, tanto de la parte accionante como de la parte accionada, sin afectar derechos y principios reconocidos por nuestra constitución y apegada a ESRICTO derecho decidió declarar parcialmente con lugar con la demanda que fue presenta por el Sr. Mera Estrada Ehiter y condenó al GAD Municipal de Sucre a cancelar el valor de $7765.00 dólares.

La Resolución dictada por la magistrada está fundamentada en la aplicación de principios laborales, a favor del trabajador como son: el de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales e indubio pro operario; es importante destacar que la Jueza, al resolver parcialmente con lugar la demanda y condenar a la parte accionada al pago de la diferencia a la que tenía derecho el autor de esta causa, por los años laborados para el GAD Sucre, consideró que el derecho laboral, nace, se desarrolla y se consolida para la protección de la parte más débil en una relación laboral, como lo es el trabajador.

# ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Corresponde ahora analizar la actuación de los jueces de la sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí en la sentencia emitida, para así poder determinar si en la misma existió o no la errónea interpretación del artículo 8 del Mandato Constituyente N° 2 en cuanto al cálculo de la jubilación patronal a favor del Señor Ehiter Fray Mera Estrada, y de igual manera identificar si se aplicaron o no correctamente los principios constitucionales y principios legales en materia laboral, de acuerdo a los objetivos establecidos en la presente investigación.

Es preciso indicar que por ser la sentencia de primera instancia, adversa al Estado, y de conformidad con lo que establecía el artículo 256 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos (2019)[[60]](#footnote-60) antes de la reforma del 26 de junio del 2019 establecía lo siguiente:

Las sentencias adversas al sector público se elevarán en consulta a la respectiva Corte Provincial, aunque las partes no recurran, salvo las sentencias emitidas por los Jueces de lo Contencioso Administrativo y Tributario. En la consulta se procederá como en la apelación. (pág. 14)

Es por esto, que la sentencia de primera instancia, se elevó a consulta, sin que las partes hayan recurrido de los recursos a los que estaban asistidos, es decir que expresaron de manera tácita su conformidad con lo que se resolvió en la primera instancia.

El Tribunal de la Sala laboral presidido por la ab. Carolina Rosario Delgado Zambrano, el día lunes 17 de Septiembre del 2018, tomaron una decisión apartada de lo que establece la ley, debido a que ellos interpretaron de forma errónea el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2 e inaplicaron principios constitucionales que favorecían al trabajador del cual estaba asistido, resolviendo lo siguiente:

(…) Revisado el valor constante en el Finiquito tantas veces mencionada se concluye que la entidad demandada procedió a indemnizar al ex trabajador por 30 años de servicio (límite), lo cual totaliza la cantidad de $56.250.00 cantidad liquidada y solucionada al ex trabajador por 30 años de servicio (límite), mediante acta de finiquito cantidad que se haya dentro de los parámetros establecidos en la disposición constituyente invocada; resultando por lo tanto del todo improcedente y sin sustento constitucional, legal ni procesal la reclamación del actor con el pago de la diferencia por la indemnización establecida en el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2, con respecto al total de los años laborados esto es (36) para la accionada, sin que esto implique la reforma del Contrato Colectivo prorrogado, sino lo convenido tanto por actor y demandada… RESUELVE, absolviendo la consulta de ley, REVOCAR la sentencia venida en grado y declara sin lugar la demanda… (Sentencia de Segunda Instancia, 2018)

Se observa claramente, que los jueces de la sala interpretaron de manera errónea el artículo 8 del Mandato Constituyente 2 (2021)[[61]](#footnote-61) manifestado que el monto cancelado al actor en el acta de finiquito por parte del GAD SUCRE, se encuentra dentro de los límites del mencionado Mandato Constituyente, aduciendo lo siguiente en la motivación de la sentencia (2018)[[62]](#footnote-62):

Aclarando que el Mandato diferencia dos situaciones jurídicas distintas: 1.- En el primer inciso, lo relativo a las indemnizaciones o liquidaciones de los funcionarios servidores públicos de las instituciones del Estado, que se retiren por renuncia voluntaria, supresión de partida o retiro voluntario para acogerse a la jubilación; 2.- En cambio, en el segundo inciso, establece que con excepción del despido intempestivo, los montos de las indemnizaciones acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales u otro tipo de acuerdos de naturaleza laboral colectiva, de trabajadores del sector público sujetos al Código de Trabajo, no podrá exceder de 7 salarios mínimos básicos unificados del trabajdor privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total, en consecuencia del monto cancelado se encuentra dentro de los límites del citado Mandato Constituyente. Del texto que antecede se desprende que en cualquiera de los casos y en atención a la planificación presupuestaria de la entidad pública y a lo convenido por la empleadora y trabajador, el cálculo matemático de 210 salarios mínimos básicos unificados si se divide para 7 salarios básicos unificados por cada año como corresponde, da un total límite de 30 AÑOS. De 150 salarios mínimos básicos unificados si se divide para 5 salarios básicos unificados por cada año, da un total límite de 30 AÑOS. (Sentencia de Segunda Instancia, 2018)

Es decir, que la sala al momento de realizar su análisis jurídico, no multiplica por 36 que son los años de servicio que le corresponde al trabajador sino que, por el contrario lo hace únicamente por 30 años, interpretando así de una manera errónea que ése, es el límite que establece dicho artículo, indicando que de cualquier forma que se realice el cálculo el limite siempre será de 30 años.

Los jueces de la sala de la corte provincial, vulneran principios laborales tipificados en la norma constitucional tipificados en el artículo 326 como son: en el numeral 2 (2017)[[63]](#footnote-63) “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (pág. 100); y el numeral 3 (2017)[[64]](#footnote-64) que establece: “Que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido que más favorezcan a las personas trabajadoras” (pág. 100), principio pro operario.

Los jueces de la sala debieron interpretar a favor del trabajador, respetando lo que determina la constitución, que es una norma superior que prevalece sobre las demás según el artículo 424; en concordancia con el Código Orgánico de la Función Judicial (2018)[[65]](#footnote-65) en su artículo 6, el cual establece que los jueces “aplicarán la norma constitucional en el tenor que más se ajuste a la Constitución”, algo que claramente la sala de jueces no aplicaron siendo un deber de ellos.

El Estado Ecuatoriano, garantiza la seguridad jurídica misma que debe aplicarse a través de las juezas y jueces, ya que estos tienen la obligación de velar por la correcta aplicación de la constitución; para así garantizar la tutela efectiva de los derechos que consagra la norma suprema, es un principio rector determinado en el artículo 23 del Código Orgánico de la Función Judicial (2018)[[66]](#footnote-66) en el cual se exprea lo siguiente:

La Función Judicial, por intermedio de las Juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad… (pág. 451)

Según el Dr. José García Falconí (2021)[[67]](#footnote-67):

La seguridad jurídica, no es otra cosa que la posibilidad del Estado debe darnos mediante el derecho, de prever los efectos y consecuencias de nuestros actos o de la celebración de los contratos para realizarlos en los términos prescritos en la norma, para que ellos surtan los efectos que deseamos o para tomar las medidas actualizadas para evitar los efectos que no deseamos, y que podrían producirse según la ley. (pág. 1)

El principio de seguridad jurídica, es fundamental en todo ordenamiento jurídico, ya que es a través de este, donde se establecen las verdaderas limitaciones del poder y es la certeza de que todo ciudadano tiene derecho a la aplicación de dicho ordenamiento jurídico, para que sus derechos que le están garantizados no sean violados, y que el sujeto pueda tener confianza en cuanto a la aplicación de las normas válidas y vigentes por parte de los Jueces y por las autoridades administrativas.

Sin embargo, la sala con su decisión yerra al interpretar de manera errónea que la norma, esto es el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2, establece un límite en el cálculo para la indemnización por jubilación en cuanto a los años laborados, y que la pretensión del actor, relacionada con el pago de la diferencia, es improcedente, que la misma carece de sustento constitucional, legal y procesal.

El Mandato Constituyente N° 2, si bien es cierto establece techos, ya que el fin de la creación de la misma fue erradicar privilegios remunerativos que se pagaban en algunas entidades públicas, ya que dichos privilegios atentaban contra el principio establecido en la Constitución (2017)[[68]](#footnote-68) de “igual trabajo, igual remuneración” (pág. 100); el Mandato indica claramente hasta cuantos salarios básicos se pagará por año, pero en ninguna parte de la norma establece que será hasta 30 años de servicios, a continuación lo que indica el Mandato Constituyente N°2 (2021)[[69]](#footnote-69):

**Liquidaciones e Indemnizaciones.-** El monto de la Indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para efecto, las instituciones del sector publico establecerán, planificadamente, el número máximo de renuncias a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total… (pág. 5)

Se puede evidenciar que la norma en cuestión, efectivamente establece límites para el numero de salarios mínimos básicos unificados de hasta 7 y para el monto máximo de 210 salarios mínimos básicos unificados, pero, también claramente determina que deberá multiplicarse por cada año de servicio, es decir que según esta interpretación que realiza la Corte Nacional de Justicia, la norma no determina límite para este rubro.

Pues la sala (Sentencia de Segunda Instancia, 2018) manifiesta que el artículo 8 del Mandato Constituyente N° 2, “no se trata de una norma constitutiva de derecho con respecto al total de los años laborados”, pues argumenta que el actor está equivocado en lo que pretende, que la norma establece son límites en las indemnizaciones siempre que se cumplan los presupuesto que la misma norma establece.

En cuanto a esta apreciación que hace la sala es importante señalar que un Mandato Constituyente según el artículo 2 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente (2007)[[70]](#footnote-70) “son decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo.” (pág. 2)

Argumentación jurídica que causa sorpresa, porque como ya se demostró, el inciso primero del artículo 8 del Mandato Constituyente indica claramente que deberá multiplicarse por cada año de servicio, que ha de entenderse en este caso como el tiempo laborado por el trabajador esto es 36 años, lo cual justificó en el momento procesal oportuno, con el certificado emitido por la ing. Eleida María García Farías jefe del departamento de talento humano, en el cual se detalla la fecha de entrada y salida esto es el 1 de abril de 1981 hasta el 30 de junio del 2017, y además en el mismo certificado se establece bajo qué régimen estaba sujeto el ex trabajador esto es el código de Trabajo.

Y sobre esta interpretación errónea por parte de la sala de jueces, procedieron a concluir que la entidad demandada en el acta de finiquito realizó correctamente el cálculo, es decir tomaron de base 5 salarios básicos unificados, por el salario vigente al momento de renuncia por parte del ex trabajador, es decir $375.00 dólares resultando el valor de $1875.00 dólares por 30 años límites, lo que totaliza la suma de $56250.00 dólares, cantidad que le fue cancelada y solucionada al ex trabajador mediante acta de finiquito, misma que se encuentra dentro de los parámetros que indica el artículo 8 del Mandato Constituyente N°2.

Así, se puede evidenciar que los jueces de la sala no se basaron en precedentes jurisprudenciales que ya han fallado en favor de los trabajadores como es caso de la siguiente jurisprudencia (1997)[[71]](#footnote-71): “Las salas de lo laboral y social violarían los principios constitucionales como legales del derecho laboral, al aceptar que en las liquidaciones efectuadas en los contratos de trabajo se contravenga la ley en perjuicio de una de las partes.” (pág. 112).

Y así mismo basarse en fallos de casación (1998)[[72]](#footnote-72)

“SEGUNDO.-… De otra parte el Juez Civil que actuó autorizando el acta por la cual el trabajador recibió la referida suma de sucres, obviamente que actuó en cumplimiento del Art. 5 de la normativa laboral, que exige a los funcionarios judiciales a prestar oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Y como el Legislador no ha atribuido únicamente que esta tuición la ejerzan los funcionarios judiciales, aplicando el principio de que donde no ha distinguido el Legislador nadie debe distinguir, (ubi lex non distinguit, nex nos distinguiré debemus), debe entenderse que cualquier otro juez, debe cumplirla obviamente siempre que no se trate de actos que comprendan a la función esencial de juzgar en esta importantísima materia”. (pág. 7)

Es decir que son los funcionarios judiciales los que tienen que brindar oportuna protección a los derechos de los que están amparados los trabajadores, aplicando normas, doctrina, jurisprudencia, y principios en favor o en beneficio de los trabajadores, ya que como lo hemos venido sosteniendo, son los jueces como administradores de justicia en representación del Estado los únicos en garantizar esta protección.

En concordancia, la sala de jueces, hacen referencia al acta de finiquito que suscribió el actor, señalando que no adolece de vicios de consentimiento que puedan invalidar dicho documento por parte del trabajador y basándose en este argumento interpretan de una manera arbitraria afectando, a su derecho adquirido, como es el del tiempo que el laboró para el GAD Municipal de Sucre.

Se consideró, que los jueces de la sala de lo laboral de la corte provincial, no tuvieron una correcta sana crítica en la apreciación de las pruebas aportadas, como es el oficio N°0743DATH-2018 de fecha 22 de junio de 2018 suscrito por el director administrativo del GAD municipal Sucre, donde se procede a reliquidar al sr, Mera Estrada Ehiter Fray y se acepta que el mismo tiene a favor una diferencia por el valor de $7765.00 dólares por concepto de mal cálculo en los años de servicios del ex trabajador.

La Corte Nacional de Justicia (Sentencia de Casación, 2019)[[73]](#footnote-73) en su resolución procedió a realizar el siguiente cálculo con la siguiente interpretación de la norma: primero señala que al recurrente con respecto a su jubilación patronal, le corresponde el salario básico unificado que regía para el año 2015 esto es el valor de $354.00 dólares, esto dando cumplimiento a la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

El numeral sexto del artículo 59 de la Ley Orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (2021)[[74]](#footnote-74) determina lo siguiente: “Los montos correspondientes a la indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilacion de los obreros publicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el articulo 8 del Mandato Constituyente N° 2,” (pág. 10), y conforme a la Disposción Transitoria de la misma ley que señala:

A efectos del cálculo de indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el articulo 8 del Mandato Constituyente N°2 y articulo 1 del Mandato Constituyente N° 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015. (pág. 15)

Según esta normativa es que el Tribunal de Casación indicó, que la sala de los jueces debieron basarse en el siguiente cálculo: primero multiplicar el salario básico unificado que regía en el año 2015 esto es $354.00 dólares por 5 salarios, obteniendo el resultado de $1770.00 dólares que al multiplicar esta cantidad por 36 años que fue lo que el Sr. Mera Estrada Ehiter Fray trabajó para el GAD Sucre, da como resultado $63720.00 dólares y se restar el valor de $56250.00 dólares, que es el valor que se le canceló al ex trabajador en el acta de finiquito según se detalla en el numeral seis de dicho documento, quedando una diferencia a pagar al ex trabajador de $7470.00 dólares.

También, La Corte Nacional de Justicia, determinó que la sentencia dictada por los Jueces de la Sala de lo Laboral Provincial de Manabí, no aplicaron los principios consagrados en el artículo 326 de nuestra carta magna y principios del artículo 4 del Código de Trabajo, como es el de irrenunciabilidad de los derechos del ex trabajador, al darle un sentido contrario a la norma y desconocer el tiempo que el Sr. Mera laboro para el GAD Sucre, al momento de realizar el respectivo cálculo; y también se infringió el artículo 5 del Código de Trabajo, por cuanto a que los jueces de la sala, no le dieron la protección adecuada para la garantía de sus derechos.

En relación el autor Robert Alexi (2012)[[75]](#footnote-75) citado en la obra de Ramón Ruiz en el que expresa que “los principios son mandatos de optimización, que se caracterizan por el hecho de que se deben cumplir en diferente grado y en la medida de que su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales, sino también de las jurídicas”. (pág. 156)

Según la doctrina los principios deberían aplicarse por parte de los jueces que son conocedores del derecho, ya que estos principios consagrados en nuestro ordenamiento jurídico, están para proteger la dignidad de los trabajadores y son indispensables para poder resolver los casos, y también orientan al juez a tomar una decisión acertada, pero como podemos evidenciar en el presente caso no sucedió,

Ha quedado probado que la actuación de los jueces de la sala provincial de Manabí, desampararon al actor de la presente causa al no realizar la aplicación correcta de los principios constitucionales y laborales que favorecían al trabajador, olvidaron que los derechos rigen para el futuro al momento de Revocar la sentencia, desconocieron que los derechos del trabajador son intangibles.

Es importante hacer mención, que lo que se debió buscar en el presente caso fue la correcta aplicación de normas válidas y vigentes; hacer prevalecer los derechos y principios inherentes a los trabajadores, la protección adecuada de la parte más débil en una relación laboral como lo es el trabajador, por parte de los jueces de la sala Provincial de Manabí.

# CONCLUSIONES

Después de haber realizado un prolijo análisis de caso se desprende las siguientes conclusiones:

* Se determinó que si existió, una errónea interpretación del artículo 8 del Mandato Constituyente N° 2 por parte de la Sala de Jueces de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí en la sentencia dictada el 17 de Septiembre del 2018 dentro del Juicio N° 13336-208-00089, al momento de realizar el cálculo indicando que dicha norma establecía como limites 30 años dándole así un alcance distinto al espíritu de la norma, desconociendo de esta manera el tiempo que legalmente le correspondía al ex trabajador se le reconociera por parte del GAD Municipal Sucre.
* Se Identificó que no se aplicaron correctamente los principios de seguridad jurídica, principio pro operario y el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador dentro del Juicio No. 13336-2018-00089, ya que al desconocer el GAD Sucre los años que laboro el Sr. Mera Estrada Ehiter Fray, violentaron dichos principios que le pertenecía por ley al ex trabajador afectándole de esta manera a sus derechos económicos.
* Se Identificó mediante el presente análisis los principios en materia laboral que le fueron vulnerados en la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral de Manabí dentro del Juicio N° 13336-2018-00089, como el de protección judicial y administrativa, tipificado en el artículo 5 del Código de Trabajo, y que los jueces de la sala infringieron al no darle debida y oportuna protección a sus derechos laborales al Sr. Mera Estrada Ehiter Fray, garantías necesarias para proteger sus derechos, y que el mismo estado les otorga a los trabajadores y que los jueces estaban obligados a cumplir según lo determina la ley.

# Bibliografía

Agustin, D. l. (1974). *Problemas y Perspectivasde la teoria de la dependencia.* Buenos Aires: CLACSO.

Americo, P. R. (1978). *Los Principios del Derecho de Trabajo .* Buenos Aires: DePalma.

Asamblea Nacional. (2016). *Código del Trabajo.* Quito: CEP.

Barrera, F. A. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana.* Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana.

Belella, C. (1969). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo.* Quito: Im. Universidad Central del Ecuador.

COGEP. (2016). *Asamblea.* Quito: CEP.

Colon, B. F. (2013). *Manual de Derecho Laboral ( El contrato Individual de trabajo).* Ecuador: Editorial Juridica Ecuador.

Constituyente, R. d. (12 de 12 de 2007). *Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente .* Recuperado el 10 de 03 de 2021, de Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente : https://constitutionnet.org/sites/default/files/reglamente2.pdf

Corte Nacional, 14-III-1984 (Sala de lo Laboral y Social 14 de 03 de 1984).

Coutere, E. (1966). *Reprtorio de Conceptos de Derecho procesal CIvil.* Santiago.

Cueva, A. d. (1974). *Problemas y Perspectivas de la teoria de la Dependencia.* Buenos Aires: CLACSO.

De la Cueva, M. (2007). *Derecho mexicano del trabajo.* Mexico: Ed. Porrúa, S.A.

Dr, G. M. (2006). *Ccurso de Derecho de Trabajo.* Quito- Ecuador: Edino IV edicion.

Ecuador, A. N. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador.* Montecristi: LEX.

Escobar, M. (2010). *La valoración de la prueba en la motivación de una sentencia en la legislación ecuatoriana.* Quito: UASM.

Falconí, J. G. (09 de 02 de 2021). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 09 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: https://www.derechoecuador.com/derecho-constitucional-a-la-seguridad-juridica

Fallo de Casación, Res, 307-97 (Primera Sala, R.O. 22 de 07 de 1998).

Fallo triple Reiteracion- Contrato Verbal, Resolucion 67-2013 (Corte Constitucional 31 de 01 de 2013).

Graciela, M. L. (2012). *Instituciones de Derecho Individual- herramientas didacticas 4ta edicion.* Quito-Ecuador: Corporacion del Estudio y Publicaciones CEP.

Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social .* Buenos Aires: Juridica.

Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo Y de la Seguridad Social Tomo I.* Buenos Aires.

Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf

IESS. (10 de 1 de 2021). *IESS.GOV.EC*. Obtenido de IESS.GOV.EC: https://www.iess.gob.ec/en/web/pensionados/quienes-son-pensionados

Isorni, M. E. (2012). *Los Conceptos de hombre y trabajo segun Karl Max y Jean Paul.* Chile: Cifra 6.

J., L. (2010). *Nociones de las Normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito: S.E.

Jaime, G. (26 de noviembre de 2006). *Tesis Universidad San Carlos Guatemala*. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04\_6399.pdf

Joaquin, E. (1876). *Diccionario razonado de Legislacion y Jurisprudencia .* Madrir: Eduardo Cuesta.

Jorge, V. L. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano.* Ecuador: Libreria Juridica Cevallos.

Jurisprudencia T. XLIII, 19-nov11-1996 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 19 de 11 de 1997).

L., F. (2014). *Paradigmas al Derecho Laboral.* Bogota: Temis.

Lencioni, M. (2012). *Instituciones del Derecho Laboral.* Ecuador: CEP.

Lovato, J. (2013). *Programa Analítico de Derecho Procesal Civil Ecuatoriano.* Quito: Edino.

Luis, G. S. (1991). *De la labor del juez en la apreciacion de la prueba de acuerdo a las normas de la sana critica.* Santiago: Juridica.

Madero, Y. (2012). *Guia Laboral.* Colombia: Eco Ediciones.

Madero, Y. (2012). *Guia Laboral .* Colombia: Eco. Ediciones.

Maldonado, J. A. (1974). *El Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito: Argentina- quito.

Mario, L. L. (2010). *Introduccion al Estudio del derecho procesal del trabajo.*

Nacional, A. (2016). *Codigo de Trabajo.* Quito: CEP.

Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP.

Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros.

Nacional, A. (2019). *Código Órganico General de Procesos.* Quito: cep.

Rodrigo, R. M. (2004). *Las Pruebas en el Derecho Venezolano referida a los procedimientos civiles, penales,familiares, laboral.* San Cristobal - Barquisimeto: Santana C.A.

Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma.

Ruiz, R. (2012). *La distinción entre reglas y Principios.* España: Trotta.

S., A. H. (2008). *Diccionario Derecho Laboral.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Santos, E. N. (2017). *Efectos del contrato Escrito y Contrato Verbal.* Chicago: eumed.

Sentencia de Casación, 13336-2018-00089 (Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 30 de 01 de 2019).

Sentencia de Segunda Instancia, 13336-2018-00089 (Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí 17 de 09 de 2018).

Sentis, S. (1979). *La prueba. Los grandes temas del derecho probatorio. .* Buenos Aires: EJEA.

Social, I. E. (08 de 02 de 2021). *Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez

Torre, C. d. (2005). *Diccionario Juridico.* Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta.

Trabajo, M. d. (18 de 02 de 2021). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ministerio de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-2.pdf

Trabajo, O. I. (08 de 02 de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312232

Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo Tomo II.* Quito: Universidad Catolica.

Trujillo, J. C. (2005). *Derecho de Trabajo.* Quito- Ecuador: UPCE.

Ugarte, J. L. (2012). *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador.* Buenos Aires: THD.

Urquijo, J. (1997). *La Administracion de Sueldos y Salarios.* Venezuela.

Vasquez, C. (2007).

Villasmil, F. (1979). *Los poderes del Juez de Trabajo.* Maracaibo.

1. Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta. [↑](#footnote-ref-1)
2. Madero, Y. (2012). *Guia Laboral .* Colombia: Eco. Ediciones. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-3)
4. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-4)
5. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-5)
6. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-6)
7. Cueva, A. d. (1974). *Problemas y Perspectivas de la teoria de la Dependencia.* Buenos Aires: CLACSO [↑](#footnote-ref-7)
8. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-8)
9. Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta. [↑](#footnote-ref-9)
10. Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta. [↑](#footnote-ref-10)
11. Trujillo, J. C. (1979). *Derecho del Trabajo Tomo II.* Quito: Universidad Catolica. [↑](#footnote-ref-11)
12. Belella, C. (1969). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo.* Quito: Imprenta Universidad Central el Ecuador. [↑](#footnote-ref-12)
13. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-13)
14. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP [↑](#footnote-ref-14)
15. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-15)
16. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-16)
17. Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta. [↑](#footnote-ref-17)
18. Trabajo, O. I. (08 de 02 de 2021). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\_INSTRUMENT\_ID:312232 [↑](#footnote-ref-18)
19. Torres, G. C. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental.* Argentina: Heliasta. [↑](#footnote-ref-19)
20. Barrera, F. A. (2009). *Diccionario y Guía de la Legislación Ecuatoriana.* Cuenca: Fondo de Cultura Ecuatoriana. [↑](#footnote-ref-20)
21. Social, I. E. (08 de 02 de 2021). *Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez [↑](#footnote-ref-21)
22. Social, I. E. (08 de 02 de 2021). *Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social*. Recuperado el 08 de 02 de 2021, de Instituto Ecuatoriana de Seguridad Social: https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/jubilacion-ordinaria-vejez [↑](#footnote-ref-22)
23. S., A. H. (2008). *Diccionario Derecho Laboral.* Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones [↑](#footnote-ref-23)
24. Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo Y de la Seguridad Social Tomo I.* Buenos Aires. [↑](#footnote-ref-24)
25. Maldonado, J. A. (1974). *El Derecho Laboral Ecuatoriano.* Quito: Argentina- quito. [↑](#footnote-ref-25)
26. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-26)
27. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP [↑](#footnote-ref-27)
28. Villasmil, F. (1979). *Los poderes del Juez de Trabajo.* Maracaibo [↑](#footnote-ref-28)
29. Rodríguez, A. P. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo.* Buenos Aires: Depalma. [↑](#footnote-ref-29)
30. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-30)
31. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-31)
32. Falconí, J. G. (09 de 02 de 2021). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 09 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: https://www.derechoecuador.com/derecho-constitucional-a-la-seguridad-juridican [↑](#footnote-ref-32)
33. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-33)
34. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-34)
35. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-35)
36. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-36)
37. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-37)
38. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-38)
39. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-39)
40. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-40)
41. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros. [↑](#footnote-ref-41)
42. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros. [↑](#footnote-ref-42)
43. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros. [↑](#footnote-ref-43)
44. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros. [↑](#footnote-ref-44)
45. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros. [↑](#footnote-ref-45)
46. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-46)
47. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-47)
48. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-48)
49. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-49)
50. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-50)
51. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-51)
52. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-52)
53. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-53)
54. Nacional, A. (2018). *Codigo de Trabajo.* Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones. [↑](#footnote-ref-54)
55. Trabajo, M. d. (18 de 02 de 2021). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ministerio de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-2.pdf [↑](#footnote-ref-55)
56. Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf [↑](#footnote-ref-56)
57. Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf [↑](#footnote-ref-57)
58. Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf [↑](#footnote-ref-58)
59. Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf [↑](#footnote-ref-59)
60. Nacional, A. (2019). *Código Órganico General de Procesos.* Quito: cep. [↑](#footnote-ref-60)
61. Trabajo, M. d. (18 de 02 de 2021). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ministerio de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-2.pdf [↑](#footnote-ref-61)
62. Sentencia de Segunda Instancia, 13336-2018-00089 (Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí 17 de 09 de 2018) [↑](#footnote-ref-62)
63. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-63)
64. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-64)
65. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros [↑](#footnote-ref-65)
66. Nacional, A. (2018). *Código Órganico de la Función Judicial.* Quito: Ediciones & Libros [↑](#footnote-ref-66)
67. Falconí, J. G. (09 de 02 de 2021). *Derecho Ecuador*. Recuperado el 09 de 02 de 2021, de Derecho Ecuador: https://www.derechoecuador.com/derecho-constitucional-a-la-seguridad-juridican [↑](#footnote-ref-67)
68. Nacional, A. (2017). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito: CEP. [↑](#footnote-ref-68)
69. Trabajo, M. d. (18 de 02 de 2021). *Ministerio de Trabajo*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ministerio de Trabajo: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Mandato-Constituyente-No.-2.pdf [↑](#footnote-ref-69)
70. Constituyente, R. d. (12 de 12 de 2007). *Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente .* Recuperado el 10 de 03 de 2021, de Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente : https://constitutionnet.org/sites/default/files/reglamente2.pdf [↑](#footnote-ref-70)
71. Jurisprudencia T. XLIII, 19-nov11-1996 (Tercera Sala de lo Laboral y Social 19 de 11 de 1997) [↑](#footnote-ref-71)
72. Fallo de Casación, Res, 307-97 (Primera Sala, R.O. 22 de 07 de 1998). [↑](#footnote-ref-72)
73. Sentencia de Casación, 13336-2018-00089 (Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 30 de 01 de 2019) [↑](#footnote-ref-73)
74. Hogar, L. O. (18 de 02 de 2021). *Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Recuperado el 18 de 02 de 2021, de Ley Organica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar: https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador\_-\_ley\_org.\_para\_la\_justicia\_labora\_y\_reconocimiento\_del\_trabajo\_en\_el\_hogar.pdf [↑](#footnote-ref-74)
75. Ruiz, R. (2012). *La distinción entre reglas y Principios.* España: Trotta [↑](#footnote-ref-75)