



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Informe Final de Análisis de Caso previo a la obtención del título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

Proceso N° 13371-2017-00179 que siguen los Ex trabajadores de Súper éxito Macías Álava Elis Sigifredo, Zevallos Vélez Soraya Liceth, Loor Chóez Cristina Marlene, Moreira Vélez Duval Camilo, García Mercedes Verónica, García Delgado Johana, Mera Zambrano Maricela, Mera Barbarán Simón, Párraga Intriago Tania, Monserrate García Liliana, Guillen Ponce Gema, Palacios Párraga Fanny, Mendoza Moreira Rosa en contra de Edith Arauz Andrade en calidad de Administradora de Súper Éxito, José Izquierdo Puggliezze, en calidad de propietario y representante legal de Súper Éxito. **“Aplicación de los precedentes jurisprudenciales relativo a la impugnación del acta de finiquito en el juicio N.º 13371-2017-00179”.**

Autoras:

Erika Jokasta Borbor Villagrán
Jennifer Paola Vera Moreira

Tutor Personalizado:

Ab. Fatsi Cedeño Roldan, Mgs.

Cantón Portoviejo-Provincia de Manabí-República del
Ecuador 2021.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Erika Jokasta Borbor Villagrán y Jennifer Paola Vera Moreira declaran ser las autoras 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 N° 13371-2017-00179 que siguen los Ex trabajadores de Súper éxito Macías Álava Elis Sigifredo, Zevallos Vélez Soraya Liceth, Loor Choez Cristina Marlene, Moreira Vélez Duval Camilo, García García Mercedes Verónica, García Delgado Johana, Mera Zambrano Maricela, Mera Barbarán Simón, Párraga Intriago Tania, Monserrate García Liliana, Guillen Ponce Gema, Palacios Párraga Fanny, Mendoza Moreira Rosa en contra de Edith Arauz Andrade en calidad de Administradora de Súper Éxito, José Izquierdo Pugliezze, en calidad de propietario y representante legal de Súper Éxito. “Aplicación de los precedentes jurisprudenciales relativo a la impugnación del acta de finiquito en el juicio N.º 13371-2017-00179”.

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

Portoviejo, 12 de marzo de 2021.



Erika Jokasta Borbor Villagrán
C.C 130992970-9
Autora



Jennifer Paola Vera Moreira
C.C 1314758622
Autora

ÍNDICE

Autoras:.....	1
1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Marco Conceptual referencial y doctrinal.....	7
2.2 Contrato General.....	7
2.2.1 Actos de voluntad.....	7
2.2.2 El contrato como fuente de las obligaciones.....	7
2.2.3 Importancia del contrato.....	8
2.2.4 Efectos del contrato.....	8
2.2.5 Contrato individual de trabajo.....	8
2.2.6 Elementos del contrato de trabajo.....	9
2.2.7 Causas para la terminación del contrato de trabajo.....	12
2.2.8 Caso fortuito o fuerza mayor.....	13
2.2.9 Clasificación de las causas de la terminación del contrato.....	16
2.3 Acta de finiquito.....	17
2.3.1 Impugnación.....	17
2.3.2 Importancia del acta de finiquito.....	19
2.3.3 Requisitos de forma del acta de finiquito.....	20
2.3.4 Requisitos de fondo del acta de finiquito.....	20
2.3.5 Proceso de registro del acta de finiquito.....	21
2.3.6 Efecto y eficacia del acta de finiquito.....	22
2.3.7 Acciones para impugnar acta de finiquito.....	23
2.4 Transacción.....	24
2.4.1 Los elementos de la transacción.....	24
2.4.2 Efectos de la transacción.....	25
2.5 Empleador.....	26
2.5.1 Trabajador.....	26
2.6 Despido intempestivo.....	26
2.7 Actos Administrativos.....	27
2.8 Medios de impugnación en sede judicial.....	28
2.9 Precedentes jurisprudenciales.....	29
2.9.1 Precedentes según la jurisprudencia de la Corte Constitucional.....	32

2.10	Ejercicio de la acción laboral	33
2.10.1	Clases de acciones	34
2.10.2	Colectiva.....	34
2.10.3	Demanda Colectiva	35
3.	ANÁLISIS DEL CASO	36
3.1	Hechos Fácticos.....	36
3.1.1	Sentencia de casación.....	42
3.1.2.	Análisis de sentencia primera y segunda instancia.....	44
4.	CONCLUSIONES	60
5.	BIBLIOGRAFÍA.....	61
6.	ANEXOS.....	65

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de titulación se realiza un análisis de la sentencia N.º 13371-2017-00179, de despido intempestivo que siguen los ex trabajadores de Súper éxito, Macías Álava Elis Sigifredo y otros, en contra de Edith Arauz Andrade en calidad de Administradora de Súper Éxito, José Izquierdo Pugliesze, en calidad de propietario y representante legal de Súper Éxito.

Además, este trabajo de análisis se asienta en aquellos casos que se procede hacer reclamos respecto a las indemnizaciones por despido intempestivo y que el trabajador en muchos casos ve afectado sus derechos laborales.

Lo que se pretendió analizar en la investigación a desarrollar es determinar ambas sentencias, expuesta por los jueces de la sala de lo especializada de lo laboral, existió falta de “Aplicación de los precedentes jurisprudenciales relativo a la impugnación del acta de finiquito en el juicio N.º 13371-2017-00179”.

Es importante mencionar que existen precedentes jurisprudenciales relacionado con el ámbito laboral que deben ser aplicados por los administradores de justicia, cabe recalcar que existen muchas ramas del derecho donde se aplican los precedentes jurisprudenciales, sin embargo, nos concentraremos en materia laboral, en la cual se pudo determinar la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales relativo a la impugnación del acta de finiquito en el juicio anteriormente mencionado.

Cabe destacar que dentro del presente análisis investigativo se analizó la sentencia tanto de primer nivel emitida por la jueza a quo y el tribunal de apelación de la Corte Provincial de Manabí en conjunto, debido a que el problema jurídico lo encontramos en ambas sentencias, y de allí parte el análisis a realizar en el actual trabajo. Además, se

realizó un estudio exhaustivo de la primera sentencia emitida por la jueza a quo, en la que determinó la existencia de un despido intempestivo y bonificación por desahucio, que es ratificada por los jueces Aquem.

Así mismo, se describió conceptos básicos, doctrinarios, jurisprudenciales respecto al tema que nos atañe, centrándonos en el tema principal que era el análisis de las sentencias y finalmente una vez revisadas ambas poder encontrar una errónea interpretación por partes de los jueces de la sala Aquo y Corte Provincial de Manabí al no aplicar precedentes jurisprudenciales cuando es fundamental a la hora de emitir una sentencia basándose en principios básicos y fundamentales.

Cabe destacar que para determinar un criterio coherente se revisó varias jurisprudencias y aclarar el fondo de la problemática que nos antecede, en la cual pudimos identificar la falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales relativo a la impugnación de las actas de finiquito por ambos jueces vulnerando así los derechos de una de las partes de la relación laboral.

Dentro del presente estudio de caso, nos basamos en la doctrina, jurisprudencia, y diferentes puntos de vista de varios tratadistas que consideran la importancia acerca de comprender y aplicar los precedentes jurisprudenciales, que a medida que se desarrolle el tema nos daremos cuenta de la importancia de aplicarlos en las sentencias o resoluciones en base a lo que está establecido en nuestro ordenamiento jurídico.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Conceptual referencial y doctrinal

2.2 Contrato General

2.2.1 Actos de voluntad

La declaración de la voluntad puede ser expresada de manera escrita, oral, tácita, expresa, con solemnidades o sin solemnidades, dependiendo de su forma de aplicación, para que, al evidenciar la correcta manifestación de la voluntad, el negocio jurídico transformado en contrato tenga validez legal de celebración.

Para el autor Fabián Mensías, en su libro Psicología Jurídica-Psiquiatría Forense menciona que a la voluntad se le “Considera como la función psíquica en virtud de la cual la persona tiene el propósito de alcanzar un fin consiente determinado, voluntario, premeditado y además planificado”¹ (Mensias, 2015).

La voluntad tiene relación directa con el concepto del consentimiento aplicado en el derecho y a la aplicación fundamentada en materia de contratos, por motivo de que al tener el consentimiento sobre lo que se va a pactar en un contrato, se refleja la aplicación directa de la voluntad como resultado de la psiquis del individuo, que se da por acción de la aceptación forma.

2.2.2 El contrato como fuente de las obligaciones

El contrato es una de las fuentes de las obligaciones; el artículo 1089 Código Civil expresa lo siguiente: “Las obligaciones nacen de la ley, de los contratos, y cuasi

¹ Mensías, D. F. (2015). Psicología Jurídica y Psiquiatría Forense. Quito: FACSO

contratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia''² (Codigo Civil,2015).

2.2.3 Importancia del contrato

El contrato es de vital importancia, ya que por medio de este es donde se crea una formalidad entre ambas partes, para así asegurar el cumplimiento de las obligaciones que son pactadas por las partes, estableciendo así las prestaciones y contraprestaciones que establece el contrato. Además, por medio de este se da seguridad a las partes para el correcto cumplimiento del mismo, mediante el contrato se pueden dejar establecida ciertas reglas, requisitos y cláusulas que deben ser cumplidas durante el tiempo que este tenga vigencia.

2.2.4 Efectos del contrato

Revisando el código civil en su artículo 1561³ se encuentra lo que son los efectos de las obligaciones en la cual establecen tres efectos que hacen referencia a las obligaciones del contrato de trabajo, tales como: El contrato es ley para las partes, se debe cumplir las obligaciones pactadas de buena fe (contractual), la responsabilidad civil que cada una de las partes asumimos, en caso de honrar los compromisos que se han establecido (Código Civil, 2015).

2.2.5 Contrato individual de trabajo

Por otro lado, el código de trabajo en su artículo 8 expresa que:

² Diaz, R. E. (2015). *Codigo Civil*. Quito

³ Ídem.

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio de la ley, el contrato colectivo o la costumbre ⁴ (Codigo de Trabajo , 2015).

Debe señalarse, que en el código de trabajo hace referencia al contrato individual de trabajo en la cual tiene por objeto crear un vínculo, en la cual una de las partes presta su servicios lícitos y personales que va se va desempeñar, y a cambio de ello va a percibir una remuneración por parte de su patrono, que quedará pactada en base a las condiciones y requisitos del contrato individual de trabajo.

2.2.6 Elementos del contrato de trabajo

Conforme a la jurisprudencia, doctrina los elementos del contrato de trabajo son esencial para poder demostrar la relación laboral, y a su vez estos tienen que ir de una forma secuencial, es decir concatenado uno con el otro, modo que no puede faltar ninguno de los elementos; es por ello, que, dentro del Código del Trabajo (2015), se establecen los siguientes elementos que deben estar presentes en el contrato individual de trabajo: Voluntad de las partes, prestación de servicios lícitos y personales, relación de dependencia o subordinación, remuneración (sueldo/salario)⁵

a) Voluntad de las partes.

Por este primer elemento, se entiende que el trabajador, como el empleador en ejercicio de su plena voluntad. El trabajador, tiene la potestad o la libertad de escoger si la actividad laboral que se le oferta cubre sus expectativas de acuerdo

⁴ Nacional, A. (2015). Codigo de Trabajo . Quito : CEP.

⁵ Idem.

a sus necesidades o beneficios, ya que este elemento es claro y de ninguna manera se puede obligar al trabajador a ejercer una actividad de manera obligatoria o sin su consentimiento. (Nacional, Código de Trabajo , 2015)

Por otro lado, respecto al empleador, éste tiene la libertad de elegir o escoger a la persona, en base a las necesidades que más se ajusten a su actividad laboral. Con este fundamental elemento se le otorga la característica de consensual al contrato individual de trabajo.

El Código del Trabajo en su artículo tres dispone:

Libertad de trabajo y contratación:

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondientes. En general, todo trabajo debe ser remunerado.⁶ (Nacional, Código de Trabajo, 2015).

Entonces, de lo anteriormente mencionado, el acuerdo de la voluntad de las partes es indispensable para el contrato individual de trabajo, formando así el elemento esencial para perfeccionar la contratación. Es decir, la relación laboral surge de este acuerdo entre las partes, por ello es posible establecer las condiciones con respecto a las actividades a desempeñar.

b) Prestación de servicios lícitos y personales. –

En este elemento, el trabajador es quien debe prestar en forma personal sus servicios. No hay manera de establecer una relación laboral, cuando el trabajador no realiza por sí mismo los actos que configuran sus funciones o

⁶ Nacional, A. (2015). Código de Trabajo . Quito : CEP.

responsabilidades y percibe igualmente en forma directa y personal los beneficios y ejerce los derechos que a ella corresponden, esto quiere decir que el trabajo que le corresponde a una persona no puede ser realizado por un tercero.⁷ (Código del Trabajo 2015, p 4).

A su vez, La Real Academia de la Lengua Española, define a la palabra lícito como: “Lo justo, permitido, según justicia y razón.”⁸ (Real Academia Española,2021), es decir, que el trabajador no tiene que realizar sus labores que vayan en contra de las leyes o normas que están debidamente establecidas.

Por otro lado, este elemento hace referencia a que el trabajo es personalísimo, mas no se puede realizar por un tercero, constituyéndose así un elemento más del contrato de trabajo, cabe señalar que el mismo también se constituye en virtud de un contrato que bien puede ser verbal o escrito donde el trabajador se compromete con el empleador a la ejecución de una labor que ha quedado determinada a cambio de una remuneración.

c) Dependencia o subordinación

Por este tercer elemento se entiende la dependencia como la obligación que tiene el trabajador de sujetarse a las normas del tipo administrativo, reglamentario, técnico, y económico que posee el empleador para que se ejerza el efectivo cumplimiento de una actividad laboral, esto quiere decir, que el trabajador debe cumplir con las obligaciones para las cuales fue contratado (Código del Trabajo, 2015).

Las normas que aplique el empleador deben estar dictadas conforme a lo que la ley permita, es decir, que el trabajador debe sujetarse a lo que está establecido dentro del marco de la ley, estableciéndose este elemento como fundamental al momento de

⁷ Masabanda, A. G. (2018). Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual

⁸ Diccionario, R. A. (s.f.). RAE.

demostrar la relación laboral, ya que si hay dependencia se puede decir que existen los otros elementos ya mencionados.

d)Remuneración. - La remuneración, en primer lugar, hay que entender que ésta como tal es un componente o elemento de la relación laboral, del contrato de trabajo, una persona presta sus servicios cambio de la remuneración.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) en vigencia, exactamente en el Art. 328 expresa que: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos”⁹. (p. 153). En lo esencial, la Constitución actual garantiza a los trabajadores un trabajo digno, en donde ellos puedan realizar sus labores en un ambiente saludable, con una remuneración justa en la cual pueda cubrir las necesidades básicas.

2.2.7 Causas para la terminación del contrato de trabajo

La autora Lenciona,¹⁰ es clara en mencionar que la terminación del contrato de trabajo es el cese inmediato de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, en la cual este último tiene la obligación de liquidar todos los rubros correspondientes que la ley determina (Monesterolo, 2012). Es decir, que con la terminación de la relación laboral se concluye todo vínculo entre ambas partes, en la cual en el caso de la legislación ecuatoriana el empleador puede optar por una de los nueve causales que están establecidas en el código de trabajo.

⁹ Nacional, A. (2008). *Constitucion*. Montecristi: CEP.

¹⁰ El fin de la relación laboral dependiente y remunerada cuyo efecto inmediato es cesar la obligación de liquidar a aquel los haberes correspondientes.

El Código de Trabajo (2012) en su artículo 169¹¹, expresa las causales por la cual se puede dar por terminada la relación laboral.

- Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- Por acuerdo de las partes;
- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
- Por desahucio (Código de Trabajo, 2005).

2.2.8 Caso fortuito o fuerza mayor

El caso fortuito o fuerza mayor es una de las causales por la cual se puede dar por terminada la relación laboral, es así como el Código de Trabajo (2012) la contempla en el artículo 169 numeral 6 en la cual textualmente indica lo siguiente: ‘Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto’¹² (Código de Trabajo, 2012).

¹¹ Ibidem.

¹² Ídem.

En relación, a esta causal que es una de las que señala el Código de Trabajo (2012) queda claro, que el caso fortuito puede atribuírsele a lo que acontece inesperadamente, algo que no se puede prevenir, y que por fuerza mayor es algo inevitable, que le impiden al empleador a que se cumpla con una obligación que ha estado establecida, por consecuencia de la ocurrencia de algo que no ha podido prevenir y que este ajeno a la voluntad del que incumple.

Por otro lado, el autor Luis Cueva Carrión, en su obra "El Juicio Oral Laboral "¹³, señala que: "Para que el caso fortuito sea calificado y aceptado por el juez debe haber una relación de causalidad entre el daño y el caso fortuito, sin la injerencia, en forma alguna, del obligado" (Carrion Cueva, 2013, p 6). Esta es una relación necesaria; porque los hechos deben concurrir así y solo así y no de otra manera; puesto que, si mediare culpa del obligado, aunque el acontecimiento, no hubiere podido ser previsto o, previsto hubiere sido irresistible, no existirá caso fortuito ni fuerza mayor.

Por su parte la doctrina, hace distinción entre el caso fortuito y la fuerza mayor.

a) Según el evento. - La fuerza mayor se debería a un hecho de la naturaleza, mientras que en el caso fortuito se trataría de un hecho humano.

b) Imprevisibilidad o inevitabilidad. - El caso fortuito es un evento imprevisible aun utilizado una conducta.

c) Lugar del evento. - si se origina en la empresa o círculo afectado estaríamos ante un caso fortuito. Si sucede fuera de le empresa o círculo afectado, queda fuera de los casos fortuitos que deban preverse en el curso ordinario de la vida. A la fuerza mayor

¹³ Carrion Cueva, L. (2013). El juicio Oral Laboral, practica y jurisprudencia. España: Español/spa

se le agregan el hecho de la víctima y el hecho de un tercero como factores que hacen desaparecer la causalidad.

Es importante determinar a esta altura de la investigación el hecho de que a esa situación que la doctrina denomina caso fortuito no es otra cosa que darle un nombre al evento que sucede que hace imposible el cumplimiento de la prestación sin responsabilidad para el deudor, en virtud de que éste ha actuado con la mayor diligencia posible y a pesar de ello ha sucedido un hecho imprevisible que imposibilita el cumplimiento.

Según la doctrina habría que analizar la imprevisibilidad desde un punto de vista subjetivo o desde un punto de vista objetivo. El análisis desde un punto de vista subjetivo se mide el grado diligencia-negligencia tomando en cuenta las características personales del deudor, se valora su comportamiento. Subjetivo. En cambio, desde un punto de vista objetivo se toma en cuenta criterios medios normales dentro de la comunidad desde un punto de vista, es decir la diligencia media que las personas normales suelen adaptar en el tipo de asuntos que se trata.

De lo indicado en líneas anteriores de lo que más se ajusta a la realidad viene a ser el criterio objetivo, ya que no solo se deber observar las condiciones personales del obligado no se niega su importancia, pero, se debe analizar la conducta, el obligado de acuerdo a los demás miembros de la sociedad, la conducta que debe pedirse a un hombre diligente (al buen padre de familia).

2.2.9 Clasificación de las causas de la terminación del contrato

Atendiendo al criterio de Masabanda (2018)¹⁴ en su libro instrumentos jurídicos realiza una clasificación más concreta de las causas de la terminación laboral que están contenidas en el artículo 169 del Código de Trabajo (2012) en la cual menciona que se da por voluntad de las partes; de lo que se deriva que ambas partes están libremente aceptando la terminación de la relación laboral, según como lo haya acordado, aun sin haber empezado la relación laboral, cabe indicar que aquí no hay derecho al pago de una indemnización al trabajador, sino, solo los rubros correspondientes.

La segunda clasificación hace referencia, más bien, a que esta se suscita por fuerza mayor o caso fortuito, que conduzca dependiendo la circunstancia que, tanto el empleador como el trabajador decidan la terminación de la relación laboral de manera unilateral. Así mismo, si existiera un acuerdo entre ambas partes se termina la relación laboral sin que el trabajador tenga derecho a alguna indemnización, y si no existe voluntad de la misma pese a los hechos de que existe un caso fortuito se puede acoger a las disposiciones establecidas en los artículos 184,185 y 188 mencionados en el (Código de Trabajo 2012).

Cabe señalar, que las causas ajenas a la voluntad de las partes en la que se puede dar por finalizada la relación laboral muerte o incapacidad del empleador (sino hubiere sucesor que continúe), muerte del trabajador, extinción de la persona jurídica (sino hubiere el representante que continúe), y por último el caso fortuito o fuerza mayor.

Por la ultima clasificación, se entiende que puede ser por voluntad unilateral de cualquiera de las partes de la relación laboral, por cualquiera de las causales que se encuentran establecidas en los artículos 172 y 173 del código de trabajo de la cual hace

¹⁴ Ibidem.

referencia visto bueno el cual puede solicitarlo el empleador o el trabajador, así mismo esta puede terminar mediante el desahucio o por despido intempestivo.

2.3 Acta de finiquito

Según, la autora Alexandra Herrera en su diccionario de Derecho Laboral define al finiquito como: “El finiquito es un documento que se lo conoce como “acta de finiquito”, que es un acto o hechos jurídicos autónomo y complejo, es un medio de terminar y liquidar las relaciones laborales y extinguir obligaciones entre las partes” (Herrera, 2008)¹⁵.

La doctrina expresa que acta “En derecho viene a ser la reseña escrita, fehaciente y autentica de todo acto productor de efectos jurídicos”, y por otro lado respecto al finiquito la misma doctrina señala que “finiquito supone acabar o extinguir, ya que efectivamente el finiquito extingue una deuda”¹⁶ (Cabanellas, 1962).

Por consiguiente, podemos indicar que el acta de finiquito es aquel documento por la cual se van a extinguir obligaciones, o deudas pendientes del empleador con el trabajador, a su vez es importante indicar que esta acta de finiquito cumple con ciertas formalidades que a la falta de una de ellas puede ser objeto de impugnación por parte del trabajador en la vía judicial.

2.3.1 Impugnación

Según, el diccionario jurídico la impugnación es una acción dirigida a cuestionar la validez de una sentencia, acto, documento, o situación mediante la interposición de los

¹⁵ Herrera, A. A. (2008). Diccionario de Derecho laboral. Quito: CEP

¹⁶ Cabanellas, G. (1962). Diccionario de Derecho Usual Tomo II. Buenos Aires: Omeba

recursos previstos en el ordenamiento jurídico. Impugnar según el diccionario de la lengua española es “ combatir, contradecir. Refutar”.

Para el autor Cabanellas, afirma que la impugnación significa “objeción refutación contradicción”¹⁷ (Diccionario Jurídico Elemental,2006) ,es decir, en materia laboral estos se encuentran protegidos y garantizados por normas constitucionales y legales dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como los principios que sustentan el derecho del trabajo que están consagrados en la constitución, dentro de los cuales se encuentran los derechos laborales son irrenunciables intangibles y que será nula toda estipulación, al contrario.

Por su parte, el código de trabajo en su artículo 595¹⁸, establece la impugnación del documento de finiquito, que puede ser impugnada por el trabajador, y cumplir con formalidades, como realizarla ante el inspector de trabajo, quien se hará cargo de que la misma sea pormenorizada (Código de Trabajo, 2005).

De lo anteriormente indicado por el código de trabajo, es que en este documento se tienen que detallar cada uno de los valores que se deben pagar al trabajador, sin vulnerar ni un derecho, y ante la falta de uno de los valores el trabajador podrá impugnar la misma ante un juez de trabajo.

Es importante también dejar claro que, en el reglamento MDT-201 del año 2015 en donde se establece el trámite administrativo que se debe hacer para el correcto registro del acto de finiquito, y es así que el artículo 5 del mencionado reglamento establece lo siguiente: ‘Él empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y

¹⁷ Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina : Heliasta.

¹⁸ Ibidem.

la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, a través del sistema saite¹⁹. (Nacional, Reglamento MDT, 2015).

Cabe señalar, que la jurisprudencia ecuatoriana se ha pronunciado en varios fallos referente al carácter impugnabile del acta de finiquito, a pesar de que dicha acta cumpla con los requisitos formales que están completados en el artículo 595 del código de trabajo, "si en su contenido se observa la existencia de renuncia de derechos, errores de cálculos, omisiones, falsedad de datos"²⁰. (Sentencia, 2013).

Por otro lado, en los fallos de triple reiteración donde se estipula que las sentencias pronunciadas por la Corte Nacional de Justicia que repliquen por tres ocasiones el mismo veredicto deberán remitir la sentencias al Pleno de la Corte a fin de que se decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. De no darse el caso este fallo se establecerá como de interpretación obligatoria. Sobre la base anterior se afirma que la "impugnación del acta de finiquito por parte del trabajador da lugar a la requilidación respectiva"²¹ (Sentencia, 2012).

2.3.2 Importancia del acta de finiquito

Según la doctrina, es la prestación a que se compromete cada una de las partes, se trata en el finiquito, desde la perspectiva del trabajador, de la liquidación o cuenta que el empleador le da y que le proporcionará a aquél certeza y seguridad respecto de aquello que se le debía, se le debe y de lo que se pagó, se le paga o se le pagará.

De acuerdo con Tayupanda (2014), este indica que:

A través de los documentos de finiquito, se establece cada uno de los valores en forma pormenorizada que se adeuden entre los sujetos de la relación laboral,

¹⁹ Laborales, M. d. (2015). *Acta de Finiquito*. Quito.

²⁰ Sentencia , 821-2010 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 15 de Febrero de 2013).

²¹ Sentencia, 1169-2006 (Corte Nacional de Justicia 06 de Agosto de 2012).

esto es, si el empleador adeuda algún concepto al trabajador es el medio más eficaz para lograr que cumpla con el pago, y para el evento que sea el trabajador/a la que adeude algún valor, es el momento procesal para que se pueda descontar de la liquidación lo adeudado a favor del empleador/a²² (p. 46).

Entonces de lo anteriormente dicho, la importancia del finiquito consiste en que representa la prueba, donde se debe dejar constancia que se cumplan con las obligaciones que la ley establezca y, con la finalidad de que las personas que han prestado sus servicios lícitos y personales reciban una remuneración justa al finalizar la relación laboral.

2.3.3 Requisitos de forma del acta de finiquito

Es por eso, que para que el acta de finiquito sea legalmente constituida, la misma tiene que cumplir con formalidades que son exigidas por la ley para que puedan tener validez alguna.

2.3.4 Requisitos de fondo del acta de finiquito

Constituye requisitos de validez o de fondo los mismos aplicables del régimen de los contratos como:

- Que el documento sea otorgado por personas capaces de contraer obligaciones por sí mismo sin interpuesta persona.
- Que exista el consentimiento para celebrar el acta de finiquito, y dicho consentimiento esté libre de vicios.

²² Tayupanda, H. L. (2014). Despido Intempestivo en los Contratos Individuales de trabajo. Obtenido de <http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/50/1/TDC-UPAC-19056.pdf>

- Que exista el objeto lícito

Se debe dejar en claro que el objeto de todo contrato lo conforma la prestación a la que se compromete cada una de las partes.

- Que exista causa lícita

Al igual que el objeto, la causa tampoco puede contravenir al derecho público, considerándola como el deseo o voluntad de las partes de solventar los derechos y obligaciones, que derivan de la relación jurídico laboral en relación a su término, evitando de esta manera cualquier acción de reclamo que se pueda presentar, motivo de alguna controversia suscitada entre las partes²³ (Troya, 2016).

2.3.5 Proceso de registro del acta de finiquito

El proceso de registro del acta de finiquito tiene implicaciones en el ámbito laboral tanto para el trabajador como para el empleador, jugando un rol muy importante, ya que permite comprobar el cumplimiento de las obligaciones estipuladas por la Legislación en vigencia.

Una vez terminada la relación laboral el empleador tiene 30 días para generar el Acta de Finiquito e informar al ex trabajador, la dependencia del Ministerio del Trabajo donde se firmará el acta, la fecha, hora y número de Inspector donde debe acudir para la firma del Acta de Finiquito.²⁴ (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015).

²³ Echeverría Troya, A. (s.f.). Obtenido de Impugnación de acta de Finiquito en Sede Judicial: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24296/1/tesis.pdf>

²⁴ Laborales, M. d. (2015). *Acta de Finiquito*. Quito

Así mismo, la utilización de la tecnología en el Ministerio de Trabajo se ha hecho muy notoria, ya no se firma ante el Inspector de Trabajo fijando día hora y fecha, esta solo se genera en la página web, colocando cada dato de manera correcta para obtenerla con los volares automatizados, imprimir y finalmente hacerlo firmar al ex trabajador con el egreso de pago o cheque certificado los mismos que se deben subir a la plataforma para su legalización.

Para realizar el trámite en el Ministerio del Trabajo el usuario deberá seguir las actividades que se detallan a continuación:

- Ingresar al siguiente
<https://sut.trabajo.gob.ec/contratosweb/mrl/loginContratos.xhtml>.
- Digitar su usuario y contraseña
- Ingresar en el módulo de Registro de Datos del Trabajador y actas de finiquito
- Escoger la pestaña actas de finiquito, seleccionar opción generar acta de finiquito
- Llenar el formulario en línea del trabajador que será desvinculado de la empresa, guardando la información el SUT.
- Generar el acta de finiquito la cual deberá ser firmada por el trabajador y empleador
- Cargar al sistema el acta de finiquito y la constancia de pago en formato pdf y guardar la información.

2.3.6 Efecto y eficacia del acta de finiquito

El acta de finiquito que cumpla con los requisitos establecidos en las normas goza de validez jurídica, y tendrá efectos jurídicos. “El finiquito servirá de título ejecutivo de las sumas en las señaladas, también confiere el llamado poder liberatorio, haciendo que

las partes nada se adeuden una vez suscrito con las formalidades”²⁵ (Navarro, 2011, p 15). Por tanto, se puede mencionar que el efecto de finiquito en sí, es que se extingue por completo la relación laboral y todos los compromisos que se hayan derivados del acta o documento de finiquito.

Con respecto a este tema, si bien es cierto el acta de finiquito deberá estar suscrito tanto por el trabajador y aprobada por el inspector de trabajo, la misma puede ser objeto a impugnación, debido a que la liquidación del trabajador tiene derecho a que pueda ser rectificado algún error u omisión que se haya generado en los cálculos contenidos en el documento, en presencia del inspector de trabajo, así este firmado por el trabajador y ratificado por el inspector de trabajo.

2.3.7 Acciones para impugnar acta de finiquito

En este punto importante de la investigación, es necesario establecer las acciones que puede tomar el trabajador cuando existen vulneración de sus derechos al momento de terminar la relación laboral. La acción se configura como la facultad de activar el aparato judicial, para la satisfacción de una pretensión que puede constituir en la protección, reconocimiento o declaración de un derecho.

La acción es la herramienta jurídica estatal que tienen los individuos como alternativa a la justicia por mano propia. es decir, tanto la acción y jurisdicción están estrechamente vinculadas. Ya que, por estos medios, las personas reclaman jurisdicción a través de la

²⁵ Navarro R, A. (2011). Nociones sobre el Finiquito, Alcances Terminologicos, Naturaleza Juridica y Aplicacion Practica en Materia Laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 89-111.

acción el individuo plantea su acción basada en la norma sustantiva, acude a la administración de justicia y en base a la resolución del juzgador se ejecuta los juzgados.

2.4 Transacción

Si bien, la transacción está contemplada como una de las formas de extinguir las obligaciones acordes a la enumeración efectuada en el artículo 1583 C.C. La transacción es “una forma de extinguir las obligaciones”, sin embargo, el Código Civil (2005) la desarrolla a partir del artículo 2348 C.C., indicando que “es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual”²⁶. (Codigo Civil, 2015).

Ahora bien, en la definición de un contrato de transacción de un proceso judicial, es de importancia porque si bien se llega a un acuerdo extrajudicial, también podría significar la renuncia a un derecho, por lo que el tratamiento dual para la transacción, pues por un lado se la considera como un medio para extinguir las obligaciones; y, por otro lado, un contrato.

2.4.1 Los elementos de la transacción

Se cita al jurista Ramón Mesa Barros (1995) quien menciona 2 elementos fundamentales que diferencian el contrato de transacción de los contratos en general señalando lo siguiente:

La transacción debe reunir los requisitos o elementos propios de todo contrato:

- Que exista un derecho dudoso y,

²⁶ Ibidem.

- Que las partes hagan mutuas concesiones o sacrificio (Barros, 1995).

En cuanto a la existencia de un derecho dudoso en el artículo 2348 del C.C menciona en su definición que la transacción requiere un derecho dudoso que aún no ha sido sentenciado judicialmente. Por tanto, no cabe la transacción sobre un derecho que ha sido reconocido judicialmente en sentencia y sobre el cual no existe duda o debate, en su inciso segundo del mismo artículo antes mencionado establece “no es transacción la simple renuncia de un derecho que no se disputa”.²⁷ (Código Civil, 2015).

En el segundo elemento de Mutuas concesiones o sacrificio, Mesa Barros²⁸ manifiesta “que es necesario que la transacción exista la renuncia de pretensiones, en virtud de la satisfacción de los intereses de ambas partes” (Barros, 1995). Por lo tanto, con estas palabras no quiere decir que se deba renunciar mutuamente a las pretensiones, solo bastaría que cualquiera o una de las partes renuncien al menos a una de ellas.

2.4.2 Efectos de la transacción

Sobre los efectos de la transacción se establece que lo más importante tiene que ver con el surtir de la cosa juzgada en última instancia, pero podrá pedirse la declaración de nulidad o la rescisión, en conformidad a los artículos precedentes. (Código Civil, 2005)

De lo descrito en el párrafo anterior se puede deducir que surte efecto de cosa juzgada, es decir no se puede atacar a la transacción por medios de recursos legales como la apelación, sin embargo, existen mecanismos para abordar el acuerdo transgredido, como la nulidad o la rescisión.

²⁷ La transacción en Ecuador es considerada como un medio de extinción de las obligaciones contractuales (artículo 1583 numeral 4 del código civil ecuatoriano).

²⁸ (Mesa Barros, 1995).

2.5 Empleador

El código de trabajo define al empleador como: ‘‘La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empleador o empresario’’²⁹ (Nacional, Código de Trabajo, 2015). De lo expuesto anteriormente, queda claro que ambos párrafos hacen referencia a que el empleador es la persona física o jurídica que va a proporcionar trabajo ya sea a una o varias personas dándoles una remuneración por los servicios prestados que van a satisfacer sus intereses.

2.5.1 Trabajador

Por otro lado, el mismo cuerpo normativo define al trabajador como ‘‘La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser jornalero, obrero, operario, aprendiz, empleado, servidor público, funcionario público’’³⁰ (Código de Trabajo, 2015).

2.6 Despido intempestivo

Cabe indicar, que el Código de Trabajo (2012) de Ecuador en vigencia, no contiene en su estructura, una definición exacta de lo que significa el término despido intempestivo, pero la mayor parte de criterios de la doctrina y autores coinciden que esta es la ruptura abrupta de la relación unilateral por parte del empleador sin causa justificada y sin previo aviso que le causa un perjuicio económico al trabajador.

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

2.6.1 Elementos del despido intempestivo

La doctrina laboralista concuerda en señalar que, en el caso del despido intempestivo por oposición al denominado despido indirecto, concurren los siguientes elementos:

- Decisión del empleador de dar por concluida la relación laboral;
- Ejecución de la voluntad unilateral mediante el acto material de expulsar al trabajador de su lugar de trabajo o de impedirle la entrada; y,
- Desplazamiento definitivo del trabajador de la fuente de trabajo.

2.7 Actos Administrativos

Atendiendo al criterio de Masabanda (2018) Los actos administrativos en el ámbito laboral, permiten cumplir a cabalidad la tutela de los derechos fundamentales³¹ sobre lo anteriormente descrito sostiene el mismo autor que es por ello, que el Código Laboral (2012) en el artículo 5 determina que “Los funcionarios judiciales y administrativos, están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de los derechos laborales”³² (p. 122).

De lo indicado por el anteriormente citado autor, al referirse de los derechos fundamentales es que estos son los derechos que están garantizados en la Constitución (2008), y en los instrumentos internacionales y los mismo tendrán que respetarse a cabalidad, apegado a los principios procesales del derecho al trabajo.

Así mismo, el código al referirse de los funcionarios judiciales hace referencia a la responsabilidad que tienen los jueces de trabajo, salas laborales y a la Corte Nacional

³¹ Masabanda, A. G. (2018). *Instrumentos Juridicos Aplicables en la Contratacion Individual de Trabajo*.

³² Ibidem.

de Justicia, en el actuar para garantizar los derechos y obligaciones de la parte trabajadora o empleadores y que sus principios laborales no sean vulnerados. Se debe dejar claro también, que al referirse de los funcionarios administrativos son aquellos que están en el ejercicio de la administración pública de nuestro país, y concerniente a nuestra materia de estudio tenemos a el ministerio de trabajo, que es quien regula todo lo concerniente al ámbito laboral en el sector privado y público.

2.8 Medios de impugnación en sede judicial

Una vez que se ha dejado ya establecido lo que es impugnación, es importante indicar, cuáles son los medios que pueden dejar sin efecto un acto o contrato, cuando estos no han cumplido con los supuestos legales establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, entre ellos encontramos lo que es la nulidad.

Como se lo mencionaba anteriormente, uno de los medios de impugnación válida y conocido es la nulidad, la misma que pretende dejar sin efecto actos jurídicos, puesto de que han concurrido causas que motivan su invalidez y consiguientemente se busca que las cosas vuelvan a su estado anterior.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala lo siguiente con respecto de la nulidad “Cualidad de nulo; Persona incapaz, inepta; Vicio que disminuye o anula la estimación o validez de algo; Incapacidad o ineptitud”³³ (RAE, 2021).

El Código Civil vigente, al referirse a la nulidad la considera de la siguiente manera “Es nulo todo acto o contrato a que falta alguno de los requisitos que la ley prescribe para el valor del mismo acto o contrato, según su especie y la calidad o estado de las partes”³⁴ (Codigo Civil 2005), en el mismo artículo se deja en claro que la nulidad

³³ RAE. (s.f.). Real Academia Española. Obtenido de Real Academia Española.

³⁴ Ibidem.

puede ser absoluta o relativa, cabe indicar, que las mismas se diferencian en cuanto a su fundamento al momento de aplicarlas, las personas pueden alegarla, a la posibilidad de convalidarse y al tiempo para su saneamiento.

2.9 Precedentes jurisprudenciales

A partir de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se estructura un nuevo modelo de administración de justicia, en el cual la Corte Nacional de Justicia tiene como función primordial:

Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración, para lo cual, las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria³⁵ (Corte Nacional de Justicia, 2019).

Siguiendo con lo que indica el ordenamiento jurídico en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en vigencia, puntualmente en el artículo 436 se hace mención que:

La Corte Nacional ejercerá, además de las que le confiere la ley, la siguiente atribución numeral 1 “ Ser la máxima instancia de interpretación de la Constitución, de los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado ecuatoriano, a través de sus dictámenes y sentencias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante”³⁶ (p, 194).

³⁵ Justicia, C. N. (Febrero de 2019). Obtenido <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/services/precedentes-jurisprudenciales>

³⁶ Ibidem.

Por otro lado, la Ley de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009) en su artículo N° 2 numeral 3 hace referencia a La obligatoriedad del precedente constitucional como:

Los parámetros interpretativos de la constitución fijados por la Corte Constitucional en los casos sometidos a su conocimiento tienen fuerza vinculante. La corte podrá alejarse de sus precedentes de forma explícita y argumentada garantizando la progresividad de los derechos y la vigencia del estado constitucional de derechos y justicia³⁷ (Asamblea Nacional, 2009).

Antes de abarcar el tema en mención, es importante indicar que el Art. 28 del Código Orgánico de la Función judicial (2015), hace mención sobre el principio de obligatoriedad que tienen las juezas y jueces³⁸ en lo que expresamente señalan lo siguiente:

Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República. No podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de estas, y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo con la materia. Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento legal, así como también para suplir la ausencia o insuficiencia de las disposiciones que regulan una materia'' (Código Orgánico de la Función Judicial, 2015).

Por último, el mismo cuerpo normativo en su artículo 182 señala que:

³⁷ Nacional, A. (2009). Ley Organica de Garantias Constitucionales y Control Constitucional. Quito: CEP.

³⁸ Nacional, A. (2015).Codigo Organico de la FuncionJudicial. Quito: CEP.

Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria³⁹. (p. 57).

Debido a lo anteriormente expuesto se señala que:

El precedente es la construcción de la vinculatoriedad de una decisión basada en las motivaciones que se expresen en la jurisprudencia (sentencia o sentencias). De allí que, encontrar las razones por las que se pueden comparar un caso anterior a uno por decidir puede generar diversas complicaciones, como, encontrar las razones para la decisión y diferenciarlas de las que solo sirvieron para complementarla⁴⁰. (Pita, 2015).

Así mismo, cabe indicar, que existe una distinción entre lo que es precedente y jurisprudencia, por la primera se entiende a una decisión relativa a un caso particular, mientras que cuando se habla de la jurisprudencia se hace, referencia a una pluralidad, a menudo bastante amplia, de decisiones relativas a varios y diversos casos concretos.

Con el precedente jurisprudencial lo que se pretende es verificar cuando una sentencia no es estrictamente análoga en lo fáctico, pero su *ratio decidendi o subregla* permite o garantiza su utilización razonable para resolver un caso y emitir una sentencia posterior. Además, la doctrina señala que los argumentos ilegítimos para que una jueza o juez pueda apartarse del precedente, son dos: la ignorancia o desconocimiento de la jurisprudencia constitucional; y, su desobediencia o renuencia⁴¹ (Medina, 2016).

³⁹ Idem.

⁴⁰ Pita, V. B. (2015). *El Precedente Constitucional*. Quito: Corporacion Nacional Editora Quito.

⁴¹ Lopez Medina, E. (2016). *Interpretacion Constitucional Segunda Edicion*. Colombia

Es decir, que la observancia en la aplicación del precedente constitucional, presupone a primera vista el conocimiento de su existencia por parte de los administradores de justicia que tengan a cargo un caso, para que de una manera consciente exista un debate y discusión suficiente de la jurisprudencia constitucional, por lo tanto, cuando la jueza o juez ignora o desconoce la existencia de un precedente jurisprudencial, el resultado va a ser una sentencia inmotivada, por lo tanto, cualquier argumento utilizado para resolver el caso, inevitablemente será ilegítimo.

Si bien es cierto, acabamos de mencionar los precedentes ilegítimos, la doctrina también hace referencia aquellos que son legítimos, es por ello, que se consideran cuatro argumentos como legítimos para alejarse del precedente jurisprudencial: indeterminación de sentencia previa; di analogía entre los hechos del precedente con el caso nuevo sujeto a juzgamiento; cambio de jurisprudencia; y, distinción entre *ratio decidendi* y *obiter dictum*⁴².

2.9.1 Precedentes según la jurisprudencia de la Corte Constitucional

Cabe indicar, que desde la Constitución de la República del Ecuador (2008) se da el inicio del antiformalismo jurídico a través del precedente constitucional como una fuente de Derecho, del sistema legal tradicional gobernado por el positivismo formalista, latente desde los inicios de la república.

A partir del año 2016, con la expedición de la sentencia 001-16-PJO-CC, que la Corte Constitucional del Ecuador expresamente ratificó la norma del Art. 436 numeral 1 de la Constitución, esto es, que todas las sentencias de la Corte Constitucional tienen carácter

⁴² Ibidem.

vinculante, lo que deja sentado que existen lineamientos claros, previos y públicos que lo dotan de carácter imperativo, no obstante, la inobservancia de ciertos juzgadores, evidencia que su irrespeto es un fenómeno subsanable mediante un proceso de aceptación y adaptación al modelo (Estado constitucional de derechos y justicia), que exige un cambio de cultura jurídica.

Los precedentes jurisprudenciales tienen por objeto fortalecer y afirmar, entre otros, los derechos al debido proceso, a la igualdad, y a la seguridad jurídica; derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución del Ecuador, en el Código Orgánico de la Función Judicial, en instrumentos de origen internacional, y en sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador.⁴³ (Corte Nacional de Justicia, 2019).

2.10 Ejercicio de la acción laboral

El trabajador posee la facultad de solicitar a su empleador, los haberes laborales que efectivamente se le deben, pero únicamente se convierte en una acción como tal, en el momento que acude a la administración de justicia presentando el respectivo reclamo. Nos encontramos entonces, ante un acto eminentemente procesal, que necesita como requisitos previos tanto como reconocimiento legal del derecho, como la inobservancia a la violación del mismo.

Entendemos a la acción laboral como aquel derecho por medio del cual el trabajador puede reclamar o hacer valer una prestación que no le ha sido reconocida o satisfecha por su patrón, y es a través de esta acción, que tiene la posibilidad de reclamarla ante la autoridad jurisdiccional.

⁴³ Ibidem.

Los elementos que deben contener una acción laboral son:

- Los sujetos. - son aquellos que intervienen en el ejercicio de la acción, así como el trabajador, o la autoridad que conoce del asunto, o el patrón quien resultara ser el demandad.
- La causa. - es la fundamentación del ejercicio de la acción, es decir, el derecho que no fue reconocido o que fue transgredido y el cual es el origen de la acción
- El objeto que será la petición en estricto sentido que se formule ante el patrón⁴⁴ (IIIanes, 2010).

El trabajador, sin necesidad de recurrir a la autoridad administrativa puede acudir directamente a la autoridad judicial para formular su respectiva demanda, ya que puede elegir la vía que desea seguir sin que se requiera agotar alguna de manera previa. La autoridad competente para conocer los juicios individuales y de trabajo, son las juezas y jueces de trabajo cuyo fundamento lo encontramos en el artículo 568 del código de trabajo, ellos resolverán cada una de las controversias que se sometan a su conocimiento, para precautelar y reconocer derechos laborales que hayan sido transgredidos.

2.10.1 Clases de acciones

- Individual
- colectiva

2.10.2 Colectiva

⁴⁴ IIIanes, F. (2010). La accion Procesal. Bolivia.

Esta acción supone un reclamo por parte de una asociación de trabajadores legalmente constituidos quienes exigen la celebración del contrato colectivo de trabajo. Aquí hablamos de conflictos colectivos de trabajo en caso de que se susciten controversia entre las partes, los trabajadores lo hacen mediante la declaración de huelga y en el caso de la asociación de empleadores paro, en ambos casos deben de cumplir con ciertos requisitos y formalidades establecidas en el código de trabajo⁴⁵ (Código de Trabajo , 2015).

2.10.3 Demanda Colectiva

Cabe mencionar que en el Art. 150 del Código Orgánico General de Procesos COGEP (2016) es donde se establecen reglas especiales en materia laboral, que aportan en la regulación de las relaciones empleado, empleador:

La o el trabajador podrá demandar a la o el empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen, si se trata de reclamaciones propuestas por varias o varios trabajadores contra una o un mismo empleador, podrán formular una sola demanda siempre que designen dentro del proceso un procurador común⁴⁶ (Código Orgánico General de Procesos, 2016).

El trabajador de acuerdo a lo estipulado en el artículo 150 del COGEP (2016) en caso de demandar su patrono u empleador debe de cumplir ciertos requisitos para formular una demanda colectiva o conjunta, en la cual si lo desean hacer deben nombrar un procurador común. En el último inciso del mismo artículo menciona que ‘‘Para efectos de la fijación de la cuantía se considerará solo el monto de la mayor reclamación individual. En los procesos laborales solo procederá la reconvencción conexa’’⁴⁷ (p. 37).

⁴⁵ Ibidem.

⁴⁶ Nacional, A. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: CEP.

⁴⁷ Ídem.

3. ANÁLISIS DEL CASO

3.1 Hechos Fácticos

Por consiguiente, en el caso número de juicio 13371-2017-00179, se interpone una demanda en la Unidad Judicial de Trabajo en el cantón Portoviejo, al señor Izquierdo Puggliezze José Antonio, presentada por los accionantes Macías Álava Elis Sigifredo, Zevallos Vélez Soraya Liceth, Loor Choez Cristina Marlene, Moreira Vélez Duval Camilo, García García Mercedes Verónica, García Delgado Johana, Mera Zambrano Maricela, Mera Barberán Simón, Párraga Intriago Tania, Monserrate García Liliana, Guillen Ponce Gema, Palacios Párraga Fanny, Mendoza Moreira Rosa, el cual, reclaman sus derechos de indemnización al despido intempestivo. De esta manera, ellos manifiestan que trabajaron para la compañía Super Éxito, representada legalmente por el señor Izquierdo Puggliezze José Antonio.

Expresan, que ingresaron a laborar desde las siguientes fechas: LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE con fecha 15 de octubre del 2012, hasta el 16 de abril del 2016 en calidad de impulsadora, MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO 1 de octubre del 2009, hasta el 16 de abril del 2016 en calidad de auxiliar de servicios generales, GARCIA GARCIA MERCEDES VERONICA 19 de abril del 2013, hasta el 16 de abril del 2016 en calidad de impulsadora, GARCIA DELGADO JOHANNA KATIUSKA 15 de noviembre del 2009, hasta 16 de abril del 2016 en calidad de cajero, MERA ZAMBRANO MARICELA ELIZABETH 2 de abril del 2012, hasta el 16 de abril del 2016 en calidad de impulsadora, MERA BARBERAN SIMON DAVID 4 de junio del 2013, hasta el 16 de abril del 2016 en calidad de auxiliar de servicios generales, TANIA CAROLINA PARRAGA INTRIAGO 16 junio del 2010, hasta el 16 de abril del 2016

en calidad de cajero, MONSERRATE GARCIA LILIANA 13 abril del 2004, en calidad de jefe de ventas hasta el 16 de abril del 2016, GUILLEN PONCE GEMA JANIRA 1 de octubre del 2011, en calidad de cajero hasta el 16 de abril del 2016, PALACIO PARRAGA FANNY CONSUELO 2 de junio 2010 en calidad de impulsadora hasta el 16 de abril del 2016, SORAYA LICETH ZEVALLOS VELEZ 8 de febrero del 2010 en calidad de impulsadora hasta el 16 de abril del 2016, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES 4 de abril del 2014 en calidad de impulsadora hasta el día 16 de abril del 2016, MACIAS ALAVA ELIS SIGIFREDO, en octubre del 2010 en calidad de servicios generales hasta el 16 de abril del 2016. Labores que desempeñaban en horarios rotativos, es decir un día entraban a las 08h45 hasta las 17h30 y otro día la entrada al trabajo era de 12h00 hasta las 20h00, percibiendo como ultima remuneración la cantidad \$371.00 dólares; trabajo que desempeñaban, en las instalaciones de la empresa que quedaba ubicada en las calles Pedro Gual entre nueve de octubre, Ricaurte y Chile, centro comercial Municipal.

Manifiestan que el 16 de abril del 2016, con lo que sucedió el terremoto que afecto varios cantones de la Provincia de Manabí, donde Portoviejo no fue la excepción de tal hecho, ya que también se vio seriamente afectado, el lugar donde trabajaron quedo parcialmente destruido, lo que provoca que el empleador señor IZQUIERDO PUGGLIEZZE JOSE ANTONIO, en calidad representante legal, de la Compañía Super Éxito, se los invito a una reunión el día 01 de mayo del 2016, a eso de las once de la mañana aproximadamente en las instalaciones de la quinta recreacional GINVERJUD, ubicada en el Km. 7 1/2 Vía a Santa Ana, Parroquia Colón de este cantón de Portoviejo, en la que con todos mis compañeros reunidos nos supo manifestar lo siguiente “ Que debido a la situación que está pasando aquí en Portoviejo es difícil continuar por ahora con el trabajo, por lo que con mucha pena puedo decirles de que ya no hay trabajo para

ustedes, por lo que tendrán que firmar el acta de finiquito que ha sido generada y en donde consta los valores en donde se satisfacen los rubros que le corresponden por derecho”.

Ellos señalan, que con fecha 06 de junio del 2016, le presentaron una reclamación ante el Ministerio de trabajo de esta ciudad de Portoviejo, por el despido intempestivo la cual fueron objeto, vulnerando sus derechos laborales, y de lo que establece la Constitución del Ecuador, misma que no se llegó a ningún acuerdo con su ex patrono.

Ellos mencionan, que con fecha sábado 26 de noviembre del 2016, su ex empleador reapertura en un nuevo local, en Portoviejo, a solicitarle a la administradora que querían hablar con su ex empleador, para solicitarle que se los reintegre a los puestos de trabajo ya habían vuelto a reapertura el local comercial, y no habían sido convocados a volver a ocupar sus lugares de trabajo, donde la administradora les manifestó delante frente de otras personas que se encontraban presente “Que ellos no podían volver a sus puestos de trabajo”.

Señalan, que su ex patrono vulnera sus derechos al trabajo, debido a que, al no reintegrarlos a sus lugares de trabajo una vez reiniciadas la actividad comercial, se configura un despido intempestivo por parte de su ex empleador.

Resaltan que su ex patrono, contraviene a disposiciones establecidas por el Estado Ecuatoriano por el terremoto acaecido el 16A.

Posteriormente, los ex trabajadores proponen en su demanda laboral, las siguientes pruebas sobre el despido intempestivo del cual fueron objeto, tales testimonios de las señoras María Fernanda Centeno Bermúdez, Thompson Vélez Angie Lisbeth, Saltos Solórzano Virginia Viviana; además ofrece las declaraciones de parte de su ex empleador el señor Izquierdo Puggliezze José Antonio como representante legal de Súper Éxito, solicitando además que en audiencia sea llamado a declarar la

administradora de Súper Éxito; y, como prueba documental: El acta de audiencia de reclamación laboral de fecha 15 de junio del 2016, las sentencia emitida por la Unidad laboral de Portoviejo, en cuanto la reclamación que realizaron, las facturas de compras de fecha 26 y 27 de noviembre del 2016 con la que demuestran que el almacén Súper Éxito abrió sus puertas el 26 de noviembre del 2016, certificación emitida por el Sri con la cual demuestran que el almacén súper éxito se encuentra atendiendo al público desde el 26 de noviembre del 2016, certificaciones e historia laboral emitida por el IESS con la cual demuestran el tiempo de servicio, el sueldo y el motivo por el cual fueron despedidos, partidas de nacimientos con la cual muestran que estaban en estado de gestación y periodo de lactancia, carnet de discapacidad, ecografías de la cual demuestran que se encontraba en estado de gestación.

Por consiguiente, el empleador al dar contestación a la demanda, manifiesta que los actores ocultan que como consecuencia del terremoto el local donde laboraban quedo totalmente destruido, lo que impidió seguir laborando, hecho que no requiere ser probado, que la relación laboral termino en atención a lo dispuesto en el Art. 169.6 del Código de Trabajo, que existen actas de finiquitos firmadas por los accionantes en las cuales se estableció que la relación laboral termino el 16 de abril del 2016 por el terremoto, y menciona como medios probatorios documentales los siguientes: las actas de finiquito, copia del contrato de arriendo con el Municipio de Portoviejo, contrato de arriendo con la Distribuidora Nacional Arte y Comercio Diartex, planillas de rol de empleados de los años 2014,2015,2016, certificación emitida por la propietaria de la quinta Ginverjud, y como prueba testimoniales las siguientes: declaración de parte de Duval Camilo Moreira Vélez quien declarara sobre el número de trabajadores, las circunstancias por la que termino la relación laboral y que fueron liquidados mediante acta de finiquito, la declaración de los señores John Frank Molina Moreira, Judby

Leonidas Bailón Moreira, Frank Virgilio Cevallos Cedeño y Wellington Geovanny Mera Cedeño quienes declararían sobre el hecho de que en una reunión el 1 de mayo del 2016 el empleador agasajo a los accionantes en sus calidades de ex trabajadores en la quinta recreacional Ginverjud.

Convocatoria a Audiencia

El 19 de abril del 2018 se llevó a cabo la audiencia única de indemnización por despido intempestivo, la misma que se suspendió a fin de que se evacúe prueba para mejor resolver con la finalidad de establecer la procedencia de los puntos relevantes materia de reclamación en base a la prueba documental y testimonial, para así esclarecer los hechos controvertidos, la jueza Ab. Eulalia Quitiusaca dispuso se envié oficio al IESS a fin de que se remita la nómina total de trabajadores de Super Éxito durante el año 2016 y oficio a la Dirección General del Registro Civil, a fin de que se informe si el Sistema Nacional de Salud de Autoridad Sanitaria a remitido información y el estado y condición de discapacidad de tres de las actoras.

El día 3 de mayo del 2018 se reanudó la audiencia única, estableciéndose como objeto de la controversia los siguientes: 1.- Determinar la causal de terminación de la relación laboral habida con los actores, esto es si terminó por despido intempestivo lo cual conlleva el pago de las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 y 185 del Código del Trabajo; o si esta concluyó por fuerza mayor como es la ocurrencia del terremoto acaecido en la provincia de Manabí el pasado 16 de abril del 2016, conforme lo establece el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, 2.- Determinar si procede o no el pago de la indemnización especial por lactancia de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 153 y 154 del Código del Trabajo a favor de las actoras LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE, SORAYA LICETH ZEVALLOS VELEZ, 3.- Determinar si procede o no

el pago de la indemnización especial por DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES a favor de las actoras GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES, 4.- Establecer si procede o no el pago de la decimotercera PERIODO DICIEMBRE DEL 2016 A ABRIL DEL 2017 y decimocuarta remuneración, PERIODO MARZO DEL 2016 A ABRIL DEL 2016; y LA QUINCENA del mes de abril del 2016 con el recargo respectivo a favor del actor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA.

Luego de evacuada la audiencia, se declaró con lugar la demanda, donde la jueza Aquí menciona que el demandado debía observar las normas jurídicas que están en el ordenamiento jurídico, esto es la seguridad jurídica, y que consecuentemente la empresa Súper Éxito, al no haber observado lo dispuesto en el artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo sobre la imposibilidad de continuar con la relación laboral, y que fue evidente que el demandado hizo una aplicación injustificada de dicha causal, sumado a ello el hecho de no haber efectuado el llamado a los ex trabajadores, con los cuales terminó la relación laboral conforme lo disponía el artículo 15 de la ley solidaria, se pone en evidencia que el empleador dejó de cumplir con su obligación contractual de otorgar el trabajo convenido a los actores, y que consecuentemente el demandado al haber privado de manera injustificada a los actores de su fuente de trabajo, pues quedó evidenciado que el mismo no estaba imposibilitado de continuar con la relación laboral, y la consecuente omisión del llamado a los ex trabajadores una vez reiniciada sus actividades demuestran de manera categórica, la terminación unilateral de la relación laboral dada por el empleador y que por tanto los demandados deberán pagar a los actores las indemnizaciones correspondientes dispuesta en los artículos 188 y 185 del código de trabajo.

3.1.1 Sentencia de casación

Cabe recalcar que el análisis del presente caso llega a casación ante la inconformidad de la parte demandada por la sentencia dictada por la jueza de primera instancia y los jueces de la sala, decide interponer el recurso de casación de la sentencia dictada por este último, el 22 de noviembre de 2018.

La parte demandada fundamenta su recurso de apelación en la que se infringieron las siguientes disposiciones jurídicas:

Artículos 5, 7, 169 numeral 6, 188 y 595 del Código del Trabajo; 89 del Código Orgánico General de Procesos; 75, 76 numeral 7 literal 1), 82, 132 numeral 2 de la Constitución de la República; 130 del Código Orgánico de la Función Judicial; “fallos jurisprudenciales de la Corte Suprema de Justicia-actualmente Corte Nacional de Justicia⁴⁸ (Sentencia Casacion , 2019).

Lo que le corresponde a casación es determinar si la sentencia recurrida por el demandado carece de motivación, ya que al no haber fundamentado su decisión y disponer por parte de la sala A quo y la sala de la Corte Provincial de Manabí el pago de despido intempestivo para los accionantes, sin tomar en cuenta que el empleador finiquito la relación laboral por motivo de un hecho imprevisto establecido en el Código de Trabajo, esto es caso fortuito o fuerza mayor.

Es menester mencionar que dentro del recurso de casación el tribunal, en su sentencia, concluye que la relación laboral entre los accionantes y el accionado se lo hace mediante las suscripción de actas de finiquitos, mismas que constan en el

⁴⁸ Sentencia Casacion , 13371201700179 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 21 de 05 de 2019).

expediente, que los reclamantes no pudieron demostrar que la parte demandada incumpliera y que terminará la relación laboral de manera abrupta para que se configure el despido intempestivo y por ende el derecho a la bonificación por desahucio que establece el artículo 188 y 185, aparte, no se consideró que el empleador no tenía ni una obligación de restituir a los demandantes ya que en su momento habían suscrito las correspondientes actas de finiquito enmarcadas dentro del marco de la ley.

Finalmente, la Corte Nacional de justicia concluye que:

No existe disposición alguna que determine que el ex empleador que ha terminado el vínculo laboral, de acuerdo con el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, al no reincorporar a los ex trabajadores, deba pagar la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo⁴⁹ (Sentencia Casacion , 2019).

De la misma forma la Corte señala que:

En consecuencia, las actas de finiquito, no han sido impugnadas por los accionantes del modo previsto en el artículo 595 del Código del Trabajo, a consecuencia de lo cual teniendo en cuenta ,por lo que al no haberse impugnado en la demanda los finiquitos mediante los cuales se han realizado las liquidaciones de haberes y que los actores han suscrito, se entiende que estos han expresado conformidad con aquellas; sin que corresponda al Tribunal en el presente caso realizar pronunciamiento alguno sobre la validez de las actas de finiquito...⁵⁰ (p. 12).

De hecho, al haber firmado los accionantes las actas de finiquito quedó establecido que la relación laboral terminó por un hecho imprevisto y ante la falta de impugnación los accionantes han aceptado lo determinado en las actas de finiquito, por tal razón, no tienen derecho a la bonificación por determinada en el artículo 185 y 188 del Código

⁴⁹ Ídem.

⁵⁰ Ibidem

del Trabajo.

De lo anteriormente mencionado, se desprende que el tribunal de la Corte Nacional de Justicia (2018) casa la sentencia dictada por los jueces Aquem del 22 de noviembre del año 2018, declarando sin lugar la demanda al no haberse comprobado que la relación laboral terminó por despido intempestivo.

3.1.2. Análisis de sentencia primera y segunda instancia

Elementos en que se funda la sentencia

Habiendo determinado el problema jurídico, esto es ‘Aplicación de los precedentes jurisprudenciales relativos a las actas de finiquito’, corresponde analizar cada uno de los argumentos que esgrimió los Jueces de Primera y Segunda instancia para declarar con lugar la demanda, siendo los siguientes: a) El empleador no quedo imposibilitado para reanudar la actividad comercial b) Que no se cumplió con lo establecido en el artículo 169 numeral y c) Que el empleador no hizo llamado a los ex trabajadores a ocupar su puesto de trabajo como lo establecía el artículo 15 de la ley solidaria.

La sentencia revisada determina la existencia de la relación laboral entre las partes, la misma que con sentido crítico corresponde ir analizado cada uno de los argumentos. Ahora bien, la Jueza Aquo procede a valorar el hecho de si en verdad el empleador no podía continuar con la relación laboral habida con los actores, principalmente porque se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente y sin resarcimiento alguno. Es decir, no coincidimos con el criterio de la jueza de primer nivel, puesto que, ambas partes se vieron afectadas, la primera quedándose sin su puesto de trabajo y la segunda sin un local para poder continuar con la actividad comercial y

por ende la relación laboral con sus trabajadores, ya que por este hecho imprevisto el empleador se ve obligado con mucha razón a dar por concluida la relación laboral en base a los hechos acontecidos, generando así las actas de finiquitos que fueron aceptadas y firmadas por los accionantes, por lo tanto, si estaba imposibilitado a continuar con la relación laboral en ese momento, y la jueza toma acontecimientos posteriores a los hechos.

Respecto al segundo argumento de la jueza, al mencionar que no se cumplió con lo establecido en el artículo 169 numeral 6, consideramos que no se ajusta a la realidad, debido a que en el presente caso se cumplió con los requisitos que se requiere para que se configure el caso fortuito y fuerza mayor, esto es, la imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega, en el caso puesto en análisis los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deben causalmente a la ocurrencia del terremoto, así mismo, el empleador no pudo haber contribuido al acaecimiento del mismo y a los efectos que este provocó, queda claro que el terremoto y sus efectos directos fueron irresistibles, por lo tanto, le era imposible al empleador mantener los puestos de trabajo y por ende cumplir con las obligaciones contractuales, por aquello consideramos que se cumplió con los elementos del artículo precedente.

En cuanto al tercer argumento de la jueza de que el empleador no hizo llamado a los ex trabajadores a ocupar su puesto de trabajo como lo establecía el artículo 15 de la ley solidaria, si bien es cierto, luego del terremoto el Estado Ecuatoriano dictó resoluciones, acuerdos ministeriales y decretos para la reactivación de las zonas afectadas por el terremoto, entre ellas la mencionada Ley Solidaria que fue puesta en vigencia en fechas posteriores al terremoto aun cuando a criterio de los jueces de la Corte Nacional de

Justicia esta ley tenía más bien fines tributarios, por tanto consideramos que no se ajusta ante el hecho acontecido el 16 A, ya que los trabajadores habían firmado las actas de finiquito, además se debe dejar en claro que el reclamo de reintegro de los actores es exigible a partir del reinicio de las actividades de Súper Éxito, y para ese entonces ya había fenecido la relación laboral, por lo tanto, creemos que no era obligación del empleador de hacer el llamado a sus ex trabajadores cuando ya la relación laboral había finalizado por el artículo 169 numeral 6.

Es así que los demandados en este punto alegan además como excepción la falta de tipicidad, pues consideran que no existe norma que establezca que ante el incumplimiento por no llamar a sus ex trabajadores, sea sancionada con el despido intempestivo como se pretende. Cabe señalar que en nuestro código de trabajo no existe una definición clara respecto al despido intempestivo sin embargo muchos doctrinarios coinciden en su criterio manifestando que es la ruptura abrupta de la relación unilateral por parte de patrono sin causa que justifique su despido sin previo aviso que le causa un perjuicio económico al trabajador.

Se pudo observar, que la jueza de primer nivel estuvo alejada de las normativas legales en su decisión, por cuanto, en ninguno de sus argumentos toma en consideración las actas de finiquito presentadas por el empleador en la demanda y que aquellas fueron admitidas para que sean practicadas en el momento procesal oportuno, además cabe indicar que en ningún momento fueron impugnadas por los accionantes dentro de su demanda inicial entendiéndose que los trabajadores dieron aprobado y aceptado dentro de la audiencia que la relación laboral se daba por terminada por el artículo 169 numeral 6 del código trabajó.

En el presente caso, hay que considerar que los demandados presentaron excepciones previas acorde a lo establecido en el artículo 153 del COGEP (2015), en la comparecencia a la audiencia, ellos alegan la nulidad del proceso por cuanto el escrito de completación a la demanda que presentaron los accionantes no estaba suscrito por los actores y solo por las abogadas patrocinadoras, la jueza determinó que el momento procesal oportuno ya había precluido para alegar las excepciones previas, y que por lo tanto no se podía vulnerar el derecho a la defensa consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) en la que se señala “ En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará las siguientes garantías básicas como 1) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento”.⁵¹ (p. 57).

Queda claro, que la mencionada normativa obligaba a la juzgadora a precautelar el “Debido proceso y los derechos de las partes” así lo establece el art. 130 numeral 1 del (Código Orgánico de la Función Judicial 2015, p 53)⁵², es decir, el derecho a la tutela judicial efectiva que es considerada como un derecho fundamental. Con igual razonamiento el tribunal concuerda con el criterio de la jueza de primer nivel en cuanto a las excepciones previas y que la mismas no procedían por cuanto se lo mencionó anteriormente el momento procesal oportuno había precluido.

Adicional a ello, se debe tener en consideración que el proceso sumario no admite reforma a la demanda, así lo indica el Art. 333 numeral 1 del COGEP (2015) y por analogía tampoco puede reformarse las excepciones deducidas, esto, sería atentar a la

⁵¹ Nacional, A. (2008). *Constitucion*. Montecristi: CEP.

⁵² Ibidem.

seguridad jurídica, que el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) lo establece⁵³.

Uno de los aspectos de análisis de este fallo, es el objeto de la controversia que se lo fijó en la audiencia, el cual consistió en;

Determinar la causal de terminación de la relación laboral habida con los actores, esto es si terminó por despido intempestivo lo cual conlleva el pago de las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 y 185 del Código del Trabajo; o si esta concluyó por fuerza mayor como es la ocurrencia del terremoto acaecido en la provincia de Manabí el pasado 16 de abril del 2016, conforme lo establece el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo⁵⁴ (Corte Nacional de Justicia, 2018).

En relación al objeto de la controversia, para determinar que existió un despido intempestivo, lo que los jueces observan es la conducta del empleador frente al suceso dañoso que provoca la terminación de la relación laboral, a nuestro criterio, consideramos que la jueza de primer nivel inobserva las normas jurídicas alejándose de los parámetros constitucionales, jurisprudenciales y legales, ya que en este caso no es analizar la conducta del empleador frente al suceso, sino más bien, considerar que la relación laboral había concluido en base al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo. El mismo que es claro en determinar que la relación laboral se puede dar por terminada por un hecho imprevisto que imposibilite al empleador a continuar con la actividad comercial, y fue esto lo que ocurrió ya que el local donde se realizaba dicha actividad quedó totalmente destruido, imposibilitando la continuidad de la relación laboral, ante un hecho que quedó evidenciado el 16 de abril.

⁵³ Nacional, A. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: CEP.

⁵⁴ Sentencia , 13371201700179 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE MANABI Octubre de 2018).

Queda claro, que este es uno de los elementos que consideraron los jueces para determinar la existencia de un despido intempestivo por parte del empleador, puesto, que ellos consideraron que el empleador al tener locales comerciales anexados en otras ciudades tenía la obligación de reubicarlos y sin embargo no lo hizo, lo que a nuestro parecer el empleador no estaba en la obligación de reubicarlos puesto que no existía una normativa legal que lo obligaran hacerlo y por ende optaron por generar actas de finiquito dando así por concluida la relación laboral. Hay que tener en cuenta y entender que el despido intempestivo es la terminación abrupta que hace el empleador para dar por concluida la relación laboral, sin embargo, nos encontramos ante un hecho notorio y que no se necesita ser probado, que es lo acontecido el 16 de abril en la provincia de Manabí.

En lo que corresponde al caso fortuito no hay ni una objeción alguna, porque quedó evidenciado la destrucción total del edificio donde realizaba la actividad comercial del local Súper Éxito, así como también la relación laboral ha quedado plenamente aceptada por parte de los contendientes dentro de la audiencia. Llegado a este punto del análisis, es importante mencionar los elementos probatorios que consideró la jueza de primer nivel para determinar la existencia de un despido intempestivo.

Elementos probatorios:

En el presente caso la jueza de primer nivel no realiza un pronunciamiento sobre cada una de las pruebas que fueron admitidas y practicadas dentro de la audiencia de juicio, sino más bien, está realiza un análisis respecto a la ocurrencia del terremoto acaecido en la provincia de Manabí el 16 A, donde el local comercial Super Éxito quedo totalmente

destruido, por ello, en atención a lo que dispone el artículo 163 numeral 3 del COGEP (2015) este es un hecho que no requiere probanza alguna. A la vez la jueza alega que no se requiere de prueba el hecho del reinicio de las actividades económicas del almacén Súper Éxito, puesto que el demandado procedió a rentar un nuevo local, y como lo establece el artículo 163 numeral 1 del COGEP (2015) es un hecho alegado por la parte actora y admitido por la parte demandada.

Cabe indicar, que, en base a los elementos probatorios admitidos y a los principios de inmediación, legalidad y contradicción, durante la audiencia única, se practicaron las pruebas que fueron debidamente aceptadas bajos los presupuestos establecidos en el artículo 160 del ⁵⁵ (Código Orgánico General de Procesos, 2016), por la jueza de primer nivel, sin embargo, la jueza para resolver la existencia del despido intempestivo no valoró las pruebas practicadas por ambas partes de la relación laboral, aun teniendo dentro del proceso pruebas fundamentales como las actas de finiquito firmadas y aceptadas por los accionantes, sino más bien, resuelve en base al hecho notorio del terremoto acaecido el 16 A, ya que a criterio de la jueza el empleador no quedo imposibilitado de abrir nuevamente el local de Súper Éxito, por lo tanto, la jueza consideró que no se cumplía con los elementos del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo, y resuelve la existencia del despido intempestivo.

De lo anteriormente manifestado, es preciso indicar que la jueza tenía la obligación de valorar cada una de las pruebas que fueron practicadas en la audiencia de juicio, ya que existen disposiciones legales que señalan que los jueces deben valorar y pronunciarse de cada una de las pruebas para justificar su decisión y que las resoluciones

⁵⁵ Nacional, A. (2016). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: CEP.

estén debidamente justificadas y motivadas, es decir, en el presente caso la jueza omitió el artículo 164 del COGEP (2015) puesto que no se pronunció para emitir su resolución de cada una de las pruebas presentadas por ambas partes. Nos encontramos ante un hecho en que la jueza aun con disposiciones establecidas en las normas legales, su resolución carece de motivación.

Ahora bien, la Jueza Aquo procede a valorar el hecho de si en verdad no podía continuar con la relación laboral habida con los actores, principalmente porque se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente y sin resarcimiento alguno. En el fallo de primera instancia la jueza presenta dos interrogantes a deducir el primero de ellos es que si ¿Por la ocurrencia del terremoto el demandado podía dar por concluida la relación laboral con los actores?

En cuanto esta primer interrogante , cabe considerar la normativa legal sobre el primer aspecto a deducir, una causa legal para terminar la relación laboral es justamente el caso fortuito o la fuerza mayor, así lo dispone el Código del Trabajo (2015) en cuya norma sistematiza las causas para la terminación del contrato individual precisando “Art.169 el contrato individual de trabajo termina, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”⁵⁶. (p. 51).

Con la normativa legal descritas en líneas anteriores, queda claro que el empleador actuó con conciencia y voluntad en base a los hechos que se presentaron de manera

⁵⁶ Nacional, A. (2015). *Código de Trabajo* . Quito : CEP.

imprevista, es decir, este quedo facultado para poder aplicar el artículo 169 numeral 6 del código de trabajo en dar por terminada las obligaciones contractuales por caso fortuito y fuerza mayor con los accionantes, ante un hecho que no se pudo proveer.

En cuanto a la segunda interrogante la jueza de primer nivel señala que si ¿Reiniciadas las actividades económicas por el demandado, éste tenía la obligación de reintegrar a los puestos de trabajo a los actores?

Respecto a la segunda interrogante cabe recalcar que el estado Ecuatoriano estableció decretos, resoluciones y acuerdos ministeriales, para garantizar el empleo de acuerdo a lo establecido en el artículo 325 de la Constitución `` El estado garantizará el derecho al trabajo`` esto es, que si el demandado al haber reiniciado las actividades económicas, si tenía o no la obligación de reintegrar a los trabajadores a sus puestos de trabajo, en cuanto a esto, los jueces de ambas instancias consideraron que el empleador había incumplido con disposiciones dadas por el estado ecuatoriano por el acontecimiento ocurrido el 16A. basándose en el artículo 15 de la ley solidaria y corresponsabilidad civil.

En este sentido se comprende, que el estado ecuatoriano busca garantizar mediante diferentes disposiciones legales el derecho al trabajo el mismo que un deber social, pero no por eso se puede confundir, ni afectar los derechos que también tienen la parte empleadora, puesto que, el empleador no estaba en la obligación de reintegrar a los actores a sus puestos de trabajo, ya que no existía ni una norma legal que lo obligará a reintegrar a sus ex trabajadores, cuando este reiniciara sus actividades comerciales a futuro.

Es preciso reflexionar sobre el camino que transitó tanto la jueza de primer nivel como la sala laboral, para dictar su resolución, apartándose, de las obligaciones que le impone los principios rectores establecidos en la Constitución en concordancia con el COFJ, en ‘Efecto las juezas y jueces a atención de los procesos a su cargo, deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes’⁵⁷ (p. 53). A su vez, los operadores de justicia tienen la obligatoriedad de juzgar y hacer que se cumpla lo juzgado, respetando así, el derecho a la defensa, los principios rectores del derecho y la jurisprudencia dentro del ordenamiento jurídico.

En relación con este tema, que la Constitución de la República del Ecuador (2008) en concordancia con el COFJ (2015) señala que los Jueces y Juezas están en la obligación de aplicar los precedentes jurisprudenciales, es así que en el artículo Art. 182 nos indica que:

Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria⁵⁸ (Código Orgánico de la Función Judicial 2015 p. 57).

Por aquello, tanto la jueza de primera instancia concluye que:

La relación laboral terminó por decisión unilateral de la parte empleadora, decisión que se plasma con la generación y suscripción de las correspondientes

⁵⁷ Nacional, A. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Quito: CEP.

⁵⁸ *Ibidem*.

actas de finiquito de fecha 26, 27 y 28 de abril del 2016, basándose en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo, cuando la situación económica de la empresa en ese momento, no le imposibilitaba de dar continuidad a su negocio y por ende mantener el trabajo a sus empleados, por lo que, a su criterio existía motivo para que proceda el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo⁵⁹ (Corte Nacional de Justicia, 2018).

Con igual criterio la sala de lo laboral acoge el mismo razonamiento que la jueza de primer nivel, la cual señala:

Que la accionada pudo recurrir a la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó y reintegrar a sus dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro, sin embargo, el empleador optó directamente por la conclusión inmediata de la relación laboral, sin el necesario examen de la existencia o inexistencia de la irresistibilidad que necesariamente debe presentarse a propósito de la causal invocada para la conclusión de la relación laboral. Al haberse probado que la terminación de la relación laboral, fue como consecuencia de la voluntad de la empleadora de manera arbitraria, ya que no era aplicable la causal contenida en el numeral 6 del Art. 169 del Código de Trabajo (2012), Se ha configurado el despido intempestivo, siendo procedente el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo⁶⁰ (Corte Provincial de Justicia , 2018).

Si bien es cierto, la voluntad tiene relación directa con el consentimiento sobre lo que se va a pactar en un contrato, se refleja la aplicación directa de la voluntad de una de las partes dentro del contrato, en este caso, no hubo arbitrariedad por parte del empleador de dar por concluida la relación laboral, sino más bien, se dio un acontecimiento imprevisto natural en la cual el lugar donde se realizaba la actividad

⁵⁹ Sentencia, 13371201700179 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE MANABI Octubre de 2018).

⁶⁰ Sentencia, 13371201700179 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE MANABI Noviembre de 2018).

comercial se destruyó totalmente, y lo deja imposibilitado para seguir sosteniendo la actividad económica, aplicando así el numeral 6 del artículo 169 del Código de trabajo (2012), en la cual los actores firman las actas de finiquito donde se da por concluida la relación laboral.

Ahora bien, en este punto del análisis de las sentencias de primera instancia y segunda instancia, ambos jueces consideraron que existió un despido intempestivo, sin considerar, la importancia de la aplicación de los precedentes jurisprudenciales ya que es un mecanismo fundamental para fundamentar las sentencias o resoluciones y que ellos están en la obligación de aplicar precedentes jurisprudenciales.

Al respecto cabe indicar que Constitución del 2008, se fomentó una norma garante de derechos y por aquello, una nueva estructura en cuanto a la administración de justicia, en la que el deber fundamental de Corte Nacional de Justicia (2019) es el de “Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración para lo cual, las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia (2019) que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos”⁶¹ (Corte Nacional de Justicia, 2019) que pueden ser aplicados por los jueces y juezas en sus sentencias.

Revisando la sentencia 13354-2018-00031⁶² Sentencia (2018) de la Corte Nacional de Justicia (2019), los jueces determinan que existe una errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (2012), pues a criterio de los jueces de apelación estos le atribuyeron a la norma jurídica un sentido y alcance que no tiene, esto

⁶¹ Justicia, C. N. (Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/services/precedentes-jurisprudenciales>

⁶² Sentencia, 13354201800031 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 2018).

es que para terminar la relación laboral por fuerza mayor terremoto, se requiere que la empresa en su totalidad, “incluyendo sus diversas actividades productivas, hayan colapsado”. En la misma sentencia los jueces de casación mencionan que el artículo 326 numeral 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), que será válida la transacción en materia laboral en concordancia con el artículo 595 del Código de Trabajo (2012), que prevé que es impugnabile, aunque contuviere los requisitos contemplados en la normativa laboral, si de ella se desprende, error de cálculo o renuncia de derechos por parte del trabajador.

Sin embargo, de la revisión de la sentencia de alzada se evidencia que el accionante impugna el Acta de Finiquito en el libelo inicial de su demanda, sin que el Tribunal llegue a constatar que en la misma existan los errores que dan lugar a la impugnación, al no haberse demostrado afectación en los derechos del trabajador en el acta de finiquito, aquella es válida, por lo que la acusación deviene en improcedente, pues fue impugnada. Por lo tanto, no procede el pago de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio, estos consideran que al haber sido impugnadas las actas de finiquitos no procedía pagos por despido intempestivo y bonificación por desahucio.

Cabe señalar que dentro de la presente causa puesta en análisis existen las actas de finiquito, con que se demuestra que la relación laboral entre los contendientes terminó por caso fortuito o fuerza mayor, para ello la defensa técnica debió en su libelo inicial de la demanda impugnar las actas de finiquito, las mismas que no fueron impugnadas en el momento procesal oportuno.

En lo esencial, causa admiración el fallo emitido por la jueza de primera instancia y los jueces Aquem , para tomar su resolución final, ya que desde nuestro punto de vista no optan por revisar que existen unas actas de finiquito firmadas por los accionantes y que las misma no fueron impugnadas dentro de la demanda presentada , sino que más bien toman como base que el empleador nunca estuvo imposibilitado de reanudar su actividad comercial y que por lo tanto no se cumplía con lo establecido en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo (2012).

Se pudo observar que en ambas instancia incurrieron en error, al vulnerar la Constitución, en su artículo 436 numeral 6, en consonancia con lo establecido en el Art. 182 del Código Orgánico de la Función Judicial (2015), indican “Que la jueza o juez ponente para cada sentencia deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente en caso de duda en algún caso”⁶³ (p. 194), es decir, los jueces laborales debieron aplicar los precedentes jurisprudenciales relativo a lo que son las actas de finiquito, en la cual no procedía considerar la existencia de un despido intempestivo, sino más bien, que dichas actas de finiquitos no fueron impugnadas por los accionantes, tenían que motivar su resolución.

En este sentido hay que señalar que tanto la sentencia de primera y segunda instancia le faltó motivación en base al despido intempestivo ya que, si bien es cierto, se mencionaron doctrina, normas jurídicas, pero, a la vez se obvió de motivar la resolución con aplicación de la jurisprudencia al momento de dar la sentencia.

Por su parte la Corte Constitucional nos indica en la sentencia No. 203-14- SEP-CC,

⁶³ Ibidem.

CASO 498-12-EP: “La motivación impone al juez el deber de expresar en la sentencia los fundamentos de hecho y derecho que sustentan lo decidido”⁶⁴ (Corte Nacional de Justicia, Sentencia, 2012).

Es decir, esta exigencia persigue una doble finalidad por una parte controlar la arbitrariedad del administrador de justicia, pues, le impone el deber de justificar el razonamiento lógico que siguió para establecer una conclusión y, además, garantizar el derecho de defensa de las partes, considerando que estar requieren conocer los motivos de la decisión para determinar si están conformes con ella. Por lo tanto, consideramos que faltó la motivación por parte de los jueces de ambas instancias al no motivar su sentencia con la aplicación de los precedentes jurisprudenciales, pues, debido a esto incidió la falta de aplicación de los mismos en la resolución final.

Por otro lado, el artículo 76 numeral 7) letra l), de la Constitución de la República del Ecuador (2008) indica que “Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas”⁶⁵ (p. 57). En consonancia con lo anterior, la Corte Constitucional del Ecuador se ha pronunciado acerca de la motivación en los siguientes términos “La garantía de motivación demanda también que el juez muestre cual fue el camino recorrido, el itinerario seguido para arribar a la decisión”⁶⁶ (Sentencia, 2012).

Sin embargo, aun encontrándose con la existencia de normas jurídicas constitucionales en cuanto a la motivación de las sentencias o resoluciones, es obvio que los jueces no siguieron parámetros para motivar la sentencia cuando estaban en la

⁶⁴ Sentencia Corte Constitucional No. 203-14- Sep.-CC, caso 498-12.

⁶⁵ Nacional, A. (2008). *Constitucion*. Montecristi: CEP.

⁶⁶ *Ibidem*.

obligación de motivar su resolución con la aplicación de los precedentes jurisprudenciales. Y más bien, resuelven que se configuró el despido intempestivo, cabe recalcar que la parte accionante en ningún momento impugnó las actas de finiquito, conforme ya habían sido liquidados los trabajadores, por lo cual no procede bajo ninguna circunstancia que se declare el despido intempestivo en la presente causa.

Lo resuelto por los jueces de ambas instancias no se compadecen a las normativas jurídicas de los preceptos legales, constitucionales y jurisprudenciales instancias al establecer parcialmente con lugar la demanda y no aplicar la normativa legal en base a la aplicación de los precedentes jurisprudenciales que está garantizado en la Carta Magna (2008) en vigencia, y en base al artículo 169 numeral 6 del código de trabajo (2012) en que la relación se da por concluida por caso fortuito y fuerza mayor y que contaban con suficientes elementos probatorio en este caso con las actas de finiquitos firmadas y reconocidas durante la audiencia por los accionantes y que no fueron impugnadas.

En relación a la problemática expuesta, los jueces de primer y segunda instancia debieron considerar sin lugar a la demanda presentada por despido intempestivo, puesto que existían las actas de finiquitos aceptadas y firmada por los accionantes, y que la misma no fueron impugnadas tal como los amparaba el artículo 595 del código de trabajo (2012) en la cual nos indica que las actas de finiquito pueden ser impugnadas por el trabajador. En este sentido se vislumbra que las actas de finiquitos podrán ser impugnadas siempre que no se cumplan los presupuestos establecidos en el artículo 595 de la norma mencionada anteriormente.

4. CONCLUSIONES

Finalmente, luego de un minucioso estudio del presente caso, se ha llegado a señalar las siguientes conclusiones:

- 1) Ya culminando el análisis se pudo evidenciar que hubo una falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales en la resolución de las sentencias de primera y segunda instancia, toda vez, que los jueces inaplicaron normativa de la Constitución del 2008 y el COFJ, donde es obligación de los administradores de justicia de motivar las resoluciones en base a disposiciones legales que se encuentran enmarcadas dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez la jurisprudencia en el fallo de triple reiteración con número 821-2010 de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia establece que el acta de finiquito es impugnable por parte del trabajador y da lugar a la reliquidación respectiva.
- 2) Que revisando el marco jurídico del Ecuador y doctrina existen coincidencias que establecen la obligatoriedad de los jueces de armonizar en su sentencia los fallos de los precedentes jurisprudenciales. Así mismo, se pudo determinar en el análisis de las sentencias que los jueces tanto de la sala *Aquo y Ad Quem* de lo Laboral, no aplicaron los precedentes jurisprudenciales relativos al acta de finiquito, aun cuando existen jurisprudencias en cuanto a que las actas de finiquito son impugnables, causando así vulneración de derechos a la parte empleadora.
- 3) Se concluye que la falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales incidió en que los jueces de primera y segunda instancia se aparten de todo el ordenamiento jurídico legal y constitucional.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, D. G. (2006). *Curso de Derecho de Trabajo*. Quito- Ecuador: Edino IV edicion .
- Bustamante, C. (2011). *Manual de Derecho Laboral. Edicion Cuarta*.
- Cabanellas, G. (1962). *Diccionario de Derecho Usual Tomo II*. Buenos Aires: Omeba.
- Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Argentina : Heliasta.
- Campos, D. (1997). *Derecho Laboral Procesal*. Quito: CDE.
- Carrion Cueva, L. (2013). *El juicio Oral Laboral, practica y jurisprudencia*. España: Español/spa.
- Castro Lara, L. (2015). *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 13-35.
- Chavez Salazar, M. (2007). *El despido Intempestivo, Edicion Segunda*. Quito: CEP.
- Chileatiende. (16 de Septiembre de 2015). *Finiquito de Termino de contrato de trabajo*. Obtenido de <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/33522-finiquito-de-termino-de-contratode-trabajo>
- Constituyente, A. N. (2019). *Codigo Civil*. Quito: CEP.
- Diaz, R. E. (2005). *Codigo Civil*. Quito.
- Echeverria Troya, A. (s.f.). Obtenido de Impugnacion de acta de Finiquito en Sede Judicial: <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24296/1/tesis.pdf>
- Estrella, C. (2005). *Proteccion Constitucional a la Remuneracion. Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/proteccion-constitucional-a-la->
- Garete Castro, J. (2016). *Notas sobre el Concepto, los caracteres y las funcion reguladora del contrato de trabajo. Revista Galega de Dereito Social*, 10. Obtenido de <http://revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/13/32>

- Herrera, A. A. (2008). *Diccionario de Deerecho laboral*. Quito: CEP.
- IIIanes, F. (2010). *La accion Procesal*. Bolivia. Obtenido de <https://ermoquisbert.tripod.com/pdfs/accpro.pdf>
- Justicia, C. N. (Febrero de 2019). Obtenido de <https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/index.php/services/precedentes-jurisprudenciales>
- Laborales, M. d. (2015). *Acta de Finiquito*. Quito.
- Lencion Monesterolo, G. (2012). *Instituciones de derecho laboral individual, cuarta Edicion*. Quito: CEP.
- Lopez Medina, E. (2016). *Interpretacion Constitucional Segunda Edicion*. Colombia .
- Masabanda, A. G. (2018). *Instrumentos Juridicos Aplicables en la Contratacion Individual de Trabajo*. Ambato: Pio XII.
- Mensias, F. (2015). *Psicologia Juridica y Psiquiatria Forense*. Quito: Facso.
- Mesa Barros. (1995).
- Montoya, A. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Nacional, A. (2008). *Constitucion*. Montecristi: CEP.
- Nacional, A. (2009). *Ley Organica de Garantias Constitucionales y Control Constitucional*. Quito: CEP.
- Nacional, A. (2015). *Codigo de Trabajo*. Quito.
- Nacional, A. (2015). *Codigo de Trabajo* . Quito : CEP.
- Nacional, A. (2015). *Codigo Organico de la Funcion Judicial*. Quito: CEP.
- Nacional, A. (15 de Mayo de 2015). *Reglamento MDT*.
- Nacional, A. (2016). *Codigo Organico General de Procesos*. Quito: CEP.
- Navarro R, A. (2011). Nociones sobre el Finiquito, Alcances Terminologicos, Naturaleza Juridica y Aplicacion Practica en Materia Laboral. *Revista*

Latinoamericana de Derecho Social, 89-111.

Ojeda Aviles, A. (1971). *La Renuncia de Derechos del Trabajador*. Madrid, Instituto de Derechos Politicos.

Pita, V. B. (2015). *El Precedente Constitucional*. Quito: Corporacion Nacional Editora Quito.

Poquet, R. (2017). *Revista Juridica de los Derechos Sociales*. 7. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/2412-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7382-1-10-20170123.pdf

RAE. (s.f.). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española Sentencia , 0541-2009 (Corte Nacional de Justicia 2008).

Sentencia , 821-2010 (Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 15 de Febrero de 2013).

Sentencia , 13371201700179 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE MANABI Octubre de 2018).

Sentencia (Sala de lo Laboral y Socail de la Ex Corte Suprema de Justicia. Registro Oficial 159 2000).

Sentencia, 1169-2006 (Corte Nacional de Justicia 06 de Agosto de 2012).

Sentencia, 13354201800031 (SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA 2018).

Sentencia Casacion , 13371201700179 (Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia 21 de 05 de 2019).

Suarez, P. A. (2017). *El Proceso Laboral en el Codigo Organico General de Procesos. Megalex - Servicios Legales*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/megalexec/articulos---ensayos/derecholabora/procesolaboralcogp>

- Tayupanda, H. L. (2014). *Despido Intempestivo en los Contratos Individuales de trabajo*. Obtenido de <http://repositorio.upacifico.edu.ec/bitstream/40000/50/1/TDC-UPAC-19056.pdf>
- Uriarte, E. (2001). Critica de la Subordinacion. *Revista de Gerencia*.

6. ANEXOS

Portoviejo, viernes 7 de septiembre del 2018, las 14h23, VISTOS: En el caso de la DEMANDA CONJUNTA POR DESPIDO INTEMPESTIVO seguida por MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO y otros ex trabajadores de la compañía INTERMEDIARIA DE VENTAS SUPER BAHIA SUBAHI S.A. SUPER ÉXITO SUCURSAL PORTOVIEJO, la Unidad Judicial Laboral del Cantón Portoviejo, provincia de Manabí, integrada por la suscrita jueza DRA. EULALIA ADRIANA QUITUISACA ZHUNO, y actúa como secretario dentro la causa el Abogado Gustavo Alfredo Espinales León, con sustento en la Resolución 18-2017 emitida por la Corte Nacional de Justicia, y publicada en el Registro Oficial 151 de fecha 2 de enero del 2018 que dispone en su parte pertinente: "Artículo 1.- La o el juzgador unipersonal que ha emitido el pronunciamiento oral debe también motivar y firmar la decisión por escrito. Si luego del pronunciamiento oral en audiencia, la o el juzgador unipersonal, se ausentará temporalmente por cualquier circunstancia debidamente justificada, el definitivo o sentencia debidamente motivada deberá ser firmado al integrarse la o el juzgador ausente. Artículo 3.- Cuando ocurriere la circunstancia prevista en los artículos anteriores, se suspenden los tiempos para la notificación de la sentencia o auto definitivo desde la ausencia justificada hasta que la o el juzgador se reintegre. Para este efecto la secretaría sentará la razón correspondiente, tanto de la ausencia como de la reintegración de la o el juzgador respectivo". En tal virtud y conforme la razón actuarial de fs.645 la suscrita jueza una vez reintegrada a mis funciones, y habilitado el término para emitir la sentencia desde el día lunes tres de septiembre del 2018, dentro del término establecido en el inciso primero del Art. 93 Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP), y en cumplimiento a lo determinado en el inciso final del Art. 94 ibídem, procedo a motivar y a desarrollar los parámetros enunciados en el pronunciamiento judicial y/o decisión oral emitida en la reanudación de la audiencia única llevada a cabo en la presente causa, el día Jueves 3 de mayo del año 2018 a las 09H00, a fin de dar cumplimiento a lo señalado en el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República, así como incorporar los estándares internacionales de Derechos Humanos y Administración de Justicia, señalados en el considerando octavo del Código Orgánico de la Función Judicial, y observando los requisitos establecidos en los artículos 90, 92 y 95 del COGEP, dicto la presente sentencia escrita para lo cual se considera: PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES: a) PARTE ACTORA: Comparecen los señores LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE, con cédula de ciudadanía número 131274554-8 por sus propios derechos; GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 130821932-6 por sus propios derechos; GARCIA DELGADO JOHANA KATIUSKA con cédula de ciudadanía número 1310555618 por sus propios derechos; MERA ZAMBRANO MARICELA ELIZABETH con cédula de ciudadanía número 1314484237 por sus propios derechos; MERA BARBERAN SIMON DAVID con cédula de ciudadanía número 131180749-7 por sus propios derechos; PARRAGA INTRIAGO TANIA CAROLINA con cédula de ciudadanía número 131245691-4 por sus propios derechos; GUILLEN PONCE GEMA JANIRA con cédula de ciudadanía número 131449324-6 por sus propios derechos; PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 131014276-3 por sus propios derechos; ZEVALLOS VELEZ SORAYA LICETH con cédula de ciudadanía número 131303525-3 por sus propios derechos; MACIAS ALAVA ELIS SIGIFREDO con cédula de ciudadanía número 130338095-8 por sus propios derechos; MONSERRATE GARCIA LILIANA GABRIELA con cédula de ciudadanía número 1205740408 por sus propios derechos; MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 130739584-6 por sus propios derechos; quienes a su vez de conformidad al Art.37 del COGEP designan como PROCURADOR COMÚN a fs.199vlt., al señor MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO, con cédula de ciudadanía número 131164876-8 quien comparece además por sus propios derechos; quienes cuentan con la asistencia técnica de sus defensores los abogados JESSICA DEL ROCIO MOREIRA MOREIRA con matrícula profesional número 13-2012-27 F.A., y en audiencia de manera verbal el procurador común de los actores autorizó además al abogado ZAMBRANO BASURTO JOSÉ ERNESTO con matrícula profesional número 13-2015-43 del F.A., para que también ejerza sus defensas en la audiencia. b) PARTE DEMANDADA: i) JOSE ANTONIO IZQUIERDO PUGGLIEZZE por sus propios y personales derechos y en calidad de propietario y representante legal de la compañía INTERMEDIARIA DE VENTAS SUPER BAHIA SUBAHI S.A. SUPER ÉXITO SUCURSAL PORTOVIEJO, quien comparece a través de su Procurador Judicial el DOCTOR JOSE MARCIAL ALCÍVAR ALCÍVAR según escritura pública de procuración judicial de fs.524 hasta 535vlt., y; ii) EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE en su calidad de ADMINISTRADORA, por su responsabilidad solidaria y jefa de almacén de la compañía INTERMEDIARIA DE VENTAS SUPER BAHIA SUBAHI S.A. SUPER ÉXITO SUCURSAL PORTOVIEJO, quien confirió Procuración Judicial al DOCTOR JOSE MARCIAL ALCÍVAR ALCÍVAR según fs. 548vlt., y fs.557, demandados quienes autorizaron además a la abogada SILVIA PATRICIA ALCÍVAR AVEIGA con matrícula profesional número 09-2015-3 F.A. para que también ejerza su defensa técnica. SEGUNDO: ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA Y DEFENSA DEL DEMANDADO. a) El martes 28 de Noviembre del 2017, a las 15:38 los actores de

conformidad a lo dispuesto en el Art. 150 inciso segundo y tercero del COGEP, presentaron demanda conjunta en contra de los accionados, la misma que previo sorteo de ley realizado de conformidad a lo dispuesto en el Art. 160 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial se radicó la competencia por prevención ante esta Unidad Judicial Laboral del cantón Portoviejo, por lo que con sustento además en lo dispuesto en los Art. 565 y 573 del Código del Trabajo y Art. 237 y 238 del Código Orgánico de la Función Judicial soy competente para conocer, tramitar y resolver la presente causa. b) El escrito inicial contentivo de la demanda que obra de fs. 190 hasta 200vlt., de los autos, en fecha jueves 30 de noviembre del 2017 fs.202 y 202vlt., se dispuso fuera completado y aclarado, lo cual se cumplió por la parte actora conforme consta de fs. 208 hasta 209, por lo que por cumplir la demanda con los requisitos previstos en los Art. 142 y 143 del COGEP, y al haberse designado procurador común conforme lo dispone el Art. 37 ibídem, --fs. 199vlt-- al señor MORERIA VELEZ DUVAL CAMILO, la demanda conjunta fue calificada y admitida a trámite en procedimiento SUMARIO establecido en el Art. 332 y 333 del COGEP y Art. 575 del Código del Trabajo, en la cual los demandantes sostienen entre otras cosas que:laboraron para el demandado, en turnos rotativos, en las instalaciones de la empresa que quedaba ubicada en las calles Pedro Gual entre nueve de Octubre Ricaurte y Chile, centro comercial Municipal, hasta el 16 de abril del 2016 en que sucedió el terremoto acaecido en el Ecuador, concretamente en la provincia de Manabí. Que el lugar donde laboraban quedó parcialmente destruido, lo que provocó que su empleador el señor IZQUIERDO PUGGLIEZZE JOSE ANTONIO les invitara a una reunión el 01 de mayo del 2016, a eso de las once de la mañana en las instalaciones de la quinta recreacional GINVERJUD, en la que su empleador les supo indicar que “Que debido a la situación que está pasando aquí en Portoviejo es difícil continuar por ahora con el trabajo, por lo que con mucha pena puedo decirles que ya no hay trabajo para ustedes, por lo que tendrán que firmar el acta de finiquito que ha sido generada y en donde consta los valores en donde se satisfacen los rubros que les corresponde por derecho” manifestación que indican les dejó sorprendidos puesto que esperaban que les dijeran que hicieran un convenio, y que por el tiempo que tenían trabajando esperaban una liquidación justa, pero la cantidad que se les entregó a través del acta de finiquito fue irrisoria. Con fecha 6 de junio del 2016 presentaron una reclamación ante el Ministerio del Trabajo, por el despido intempestivo del cual fueron objeto. Sin embargo con fecha sábado 26 de noviembre del 2016 nuestro patrono abrió nuevamente el local Superéxito, en esta ciudad de Portoviejo en la Avenida del Ejército en la calle España y Jipijapa de esta ciudad de Portoviejo, lugar al que se acercaron en varias fechas como el lunes 28 de noviembre a las 10h30, miércoles 30 de noviembre, 16h15 y jueves 1 de diciembre a las 11h00 del año 2016 a solicitarle a la administradora señora EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE, que querían hablar con el señor Jose Izquierdo para que les reintegre a sus puestos de trabajo ya que el almacén está funcionando con normalidad y no habían sido llamados a ocupar sus puestos de trabajo, y que la mentada señora les supo manifestar “QUE NO TENIAMOS NADA QUE HACER HAY, QUE YA NO HABÍA MÁS TRABAJO PARA NOSOTROS, QUE ESO ERA DISPOSICIÓN POR PARTE DE DON JOSÉ IZQUIERDO” hecho que continúa vulnerando sus derechos por cuanto al no ser llamados a ocupar sus puestos de trabajo una vez abierto el local, se configura un despido intempestivo por parte de nuestro patrono, e indican que esto contraviene a lo que dispone el Art. 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana. Con estos antecedentes de hecho y fundamentados en los Artículos 33, 66 numeral 13; Art.325; 326 numerales 2,3, Art. 328 inciso quinto de la Constitución de la República, El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador, Art. 185, 188, 153 y 154 del Código del Trabajo, Art. 33, 35 y 36 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada el 20 de abril del 2015, reclaman el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo, bonificación por desahucio Art. 185 del Código del Trabajo, y adicional el rubro por discapacidad para las señoras GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES con sustento en el Art. 51 de la Ley de Discapacidades y rubro por lactancia para las señoras LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE, SORAYA LICETH ZEVALLOS VELEZ de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 153 y 154 del Código del Trabajo y para el demandado ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA adicionalmente el pago del proporcional de décimo cuarto sueldo, decimotercer sueldo, sueldo del mes de abril del 2016 con el recargo respectivo conforme lo dispone el Art. 94 del Código del Trabajo. Fijan la cuantía en la suma de \$13.918,62 fs.209de acuerdo a lo dispuesto en el inciso tercero del Art.150 del COGEP. c) Con la demanda calificada dentro de los términos legales - fs. 210 y 210vlt., se dispuso CITARSE a los demandados, lo cual se cumple a fs. 254 y 254vlt., y 264 por medio de BOLETA conforme lo dispone el Art. 55 inciso segundo del COGEP al señor JOSE ANTONIO IZQUIERDO PUGGLIEZZE, en calidad de Propietario y representante legal de la Compañía Intermediaria de Ventas Súper Bahía SUBAHI S.A. SUPEREXITO- Sucursal Portoviejo; y a la señora EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE en su calidad de Administradora Jefa de Almacén de la Compañía accionada. d) Citados los demandados contestan la acción dentro del término de quince días previsto en el Art 333 numeral 3 del COGEP, conforme los escritos de fs.537 hasta 540 y 547 hasta 548vlt., contestaciones que de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 156 ibídem se dispuso fuera completada y

aclarada, lo cual se cumple con los memoriales de fs.561 hasta 563vta y 565 hasta 566vta., por lo que dichas contestaciones fueron calificadas y admitidas a trámite, las cuales en sus memoriales precisan que: ... los actores ocultan que como consecuencia del terremoto el local donde laboraban quedó totalmente destruido, lo que impidió seguir laborando, hecho éste que NO REQUIERE SER PROBADO por mandato expreso del Art. 163 numeral 3 del Código Orgánico General de Procesos. Que la relación laboral terminó en atención a lo dispuesto en el Art. 169. 6 del Código del Trabajo. Que existen actas de finiquito firmadas por los accionantes en las cuales se estableció que la relación laboral terminó el 16 de abril del 2016 por el terremoto de acuerdo al Art. 169.6 del Código del Trabajo y que se los liquidó en los días 26, 27 y 28 de abril del 2016 por lo que es incoherente que los accionantes sostengan que han sido despedidos el 1 de mayo del 2016. Que las actas de finiquito no han sido impugnadas. Que existe abuso del derecho que prohíben los artículos 26, 130.13 y 335.9 del Código Orgánico de la Función Judicial, pues no existe norma jurídica que establezca que en el caso de no llamar a los ex trabajadores una vez los empleadores estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas se entiende como supuesto despido intempestivo y cita lo dispuesto en el Art. 132 numeral 2 de la Constitución. Que de acuerdo a lo dispuesto en el Art.76 numeral 3 ibídem no se puede sancionar por un acto u omisión que no está tipificado como infracción administrativa o de otra naturaleza. Consecuentemente no existe derecho ni causa para que se les haya demandado. Que en el supuesto no consentido de que fuere aplicable el artículo 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana, la cual consideran no es aplicable en la presente causa, la mentada compañía INTERMEDIARIA DE VENTA SUPER BAHIA SUBAHI S.A. NO SE HA RECUPERADO EN SU TOTALIDAD, desde el desastre natural, que el local comercial anterior contaba con una superficie de 2685 metros cuadrados en donde laboraban 52 personas y en la actualidad tiene un local para el negocio SUPER ÉXITO en el cual eventualmente funcionará el local comercial denominado "LA SEVILLANA" con un área total de 980 metros cuadrados en donde laboran 18 personas. Que los ingresos brutos anuales en el cantón Portoviejo, por la compañía en el año 2014 fue de \$3'426.643,32; año 2015 fue de \$3'950.936.19 y en el año 2016 bajó a \$1'400.712,06 es decir la compañía sufrió pérdidas de más de la mitad en el 2016 comparado con los años anteriores. Que al ex trabajador ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA le fueron pagados los valores que reclama mediante el acta de finiquito 5304637CF. Que la reunión del 1 de mayo del 2016 fue para agasajarlos como un acto de gratitud y para comunicarles que el 3 de mayo del 2016 como un acto de solidaridad por el terremoto se les iba a entregar una máquina de coser a cada uno de los ex trabajadores. Alegan expresamente las siguientes excepciones: --fs.562y fs. 565vta y 566-- "PRIMERO: NEGATIVA PURA Y SIMPLE de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda por lo que en virtud de lo estipulado en el segundo inciso del Art. 169 no estamos obligados a producir pruebas, pues solamente los hechos positivos son los que se prueban, más no los negativos. SEGUNDO: FALTA DE DERECHO Y DE CAUSA de la acción propuesta, toda vez que la relación laboral con los accionantes terminó por el terremoto de acuerdo al Art. 169.6 del Código del Trabajo; habiéndose liquidado a los accionantes en sus calidades de ex trabajadores de acuerdo con la ley de la materia; existiendo actas de finiquito firmadas por los ex trabajadores y nuestro poderdante en los que se les ha pagado la liquidación que les corresponde; no existe impugnación alguna a dichas actas de finiquitos; por lo que no existe derecho ni causa para que se haya demandado a nuestro poderdante, por lo que resulta improcedente la acción propuesta por los accionantes. TERCERO: FALTA DE TIPICIDAD de la pretensión de los accionantes. Los accionantes alegan el contenido del Art. 15 de la Ley orgánica de solidaridad y de corresponsabilidad ciudadana, aduciendo que en el caso de no ser llamados para ocupar su anterior puesto de trabajo una vez abierto el local, pueden demandar indemnización por despido intempestivo, sin embargo no existe norma jurídica alguna que establezca que en el caso de no llamar a los ex trabajadores una vez que los empleadores estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas se entiende como supuesto despido intempestivo, y la Asamblea Nacional es la ÚNICA competente para tipificar infracciones y establecer las sanciones correspondientes en virtud de lo establecido en el Art. 132 numeral 2 de la Constitución..." e) La parte demandante no anunció nueva prueba conforme lo previsto en el inciso cuarto del Art. 151 del COGEP, según razón actuarial de fs. 573. f) Mediante auto de sustanciación de fecha jueves 22 de marzo del año 2018 a las 15h04 se convocó a las partes procesales a la AUDIENCIA ÚNICA, para el día JUEVES DIECINUEVE DE ABRIL DEL AÑO 2018 a las 09h00, audiencia que suspendí a fin de evacuarse PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER al tenor del Art. 168 y 164 del COGEP, y con sustento además en lo dispuesto en el Art.35 de la Constitución de la República referente a los grupos de atención prioritaria en concordancia con lo dispuesto en el Art.11 y 12 de la Ley Orgánica de Discapacidades y Art. 130.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, el cual establece que es facultad esencial de jueces y juezas ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución y Leyes de la República cuidando que se respeten los derechos y garantías de las partes procesales en los juicios. Con la finalidad de establecer la procedencia de los puntos relevantes materia de reclamación en base a la prueba eminentemente documental y testimonial aportada, y por considerarlo necesario para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, dispuse se envíe inmediatamente oficio al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a fin de que remita la nómina total de trabajadores de SUPEREXITO sucursal Portoviejo

durante el año 2016, y oficio a la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Manabí, a fin de que se informe si el Sistema Nacional de Salud de Autoridad Sanitaria a remitido información y el estado y condición de discapacidad y el porcentaje de la señora PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO con cédula de ciudadanía número 131014276-3, debiendo reanudarse la AUDIENCIA UNICA el día JUEVES TRES DE MAYO DEL AÑO 2018 A LAS 09H00, la misma que se ha llevado a cabo bajo los principios de oralidad, concentración, publicidad, intermediación y contradicción. g) En la reanudación se practicó la prueba para mejor resolver solicitada por la suscrita, y, las partes procesales presentaron sus alegatos finales, por lo que acto seguido en cumplimiento de lo dispuesto en los Art. 93 del COGEP dicté sentencia oral, aceptando parcialmente la misma, sentencia oral de la cual la parte accionada solicitó recurso de aclaración y ampliación, la cual fue resuelta en la Audiencia. TERCERO: DECISIÓN SOBRE EXCEPCIONES PREVIAS Y VALIDEZ DEL PROCESO a) El Art. 575 del Código del Trabajo textualmente establece “Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”. El procedimiento sumario se encuentra establecido en el Art. 332 y 333 del Código Orgánico General de Procesos COGEP, por lo que se ha dado a la causa el procedimiento establecido en la ley. b) El Código Orgánico General de Procesos, establece para los demandados la posibilidad de plantear excepciones previas, y excepciones de fondo. En la especie los accionados en sus escritos de contestación referidos ut supra haciendo uso de su legítimo derecho a la defensa en el momento procesal oportuno alegaron solamente excepciones de fondo, más ninguna de las excepciones previas contempladas en el Art. 153 del COGEP, no obstante en audiencia única, por parte del demandado JOSE ANTONIO IZQUIERDO PUGGLIEZZE se alega nulidad del proceso por cuanto el escrito de completación no está suscrito por los actores y solo por las abogadas patrocinadoras, con este mismo argumento el procurador judicial de la señora EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE alega en audiencia la excepción previa de falta de legitimación en la causa, pues no se ha establecido la Litis consorcio necesaria. c) Habiendo escuchado dichos argumentos se considera, que el derecho de las partes establecido en el artículo 76 de la Constitución de la República, que señala: “En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas: [...] 1. Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes; [...] 7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías: [...] a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado de procedimiento...” normativa que obliga a esta juzgadora a precautelar el debido proceso y los derechos de las partes conforme lo prescribe el artículo 130 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial, ya que como bien señala la jurisprudencia, el derecho a la jurisdicción o derecho a la tutela judicial efectiva constituye un derecho humano fundamental que corresponde “... no solo al que estimula primero la jurisdicción, sino también al emplazado a defenderse de la pretensión de aquel...”, (Sentencia Corte Constitucional No. 20-10-SEP-CC, caso No. 583-09-EP), principios constitucionales que se encuentran ligados con la seguridad jurídica dentro del accionar judicial en la protección de los derechos que se han precautelado en la presente causa. Consecuentemente considero que EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO PARA DEDUCIR EXCEPCIONES PREVIAS, ES AL CONTESTAR LA DEMANDA POR ESCRITO, de conformidad a lo dispuesto en el Art.151 del COGEP, por lo que las defensas técnicas de los demandados al momento de contestar la acción debían esgrimir “...todas las excepciones de las que se crean asistidos contra las pretensiones de la parte actora, con expresión de su fundamento fáctico.”, subsiguientemente la etapa procesal para deducir excepciones previas se encuentra precluida.- Adicional a ello se debe tomar además en consideración que el proceso sumario no admite reforma a la demanda así lo prescribe el Art. 333 numeral 1 del COGEP y por analogía tampoco puede reformarse las excepciones deducidas, admitir al contradictorio las mismas, sería atentar a la seguridad jurídica, que el Art.82 de la Constitución de la República lo establece. Consecuentemente dichas alegaciones no son consideradas por la suscrita ni son objeto de análisis y resolución POR LO TANTO AL NO HABERSE DEDUCIDO EXCEPCIONES PREVIAS EN EL MOMENTO PROCESAL OPORTUNO Y SER IMPROCEDENTE PRETENDER INTRODUCIR AL PROCESO EN AUDIENCIA EXCEPCIONES PREVIAS Y ALEGACIONES NO ADVERTIDAS DE MANERA OPORTUNA, NO HUBO NADA QUE RESOLVER SOBRE LAS MISMAS. d) El artículo 169 de la Constitución, reza: “El sistema procesal es un medio para la realización de la justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso.” Principios constitucionales que han sido aplicados durante el trámite de la presente causa, ya que el proceso se ha desarrollado en los tiempos de ley, y conforme la normativa prevista para cada medio probatorio en el Código Orgánico General de Procesos, así como lo previsto en el artículo 333 del mismo cuerpo de leyes respecto a la realización de la audiencia. Además, la infrascripta juzgadora es competente para conocer y resolver esta causa acorde a lo estipulado en el artículo 238 del Código Orgánico de la Función Judicial, por lo que habiendo observado en la causa lo dispuesto en los Art. 75 y 76 y 82 de la Constitución de la República y que hace referencia al derecho a la defensa, al debido proceso, y a la seguridad jurídica y lo dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y

Políticos Art. 14 ; Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 8, 24, 25); Art. 24 y 26 de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; y luego de haber revisado el proceso de manera minuciosa y responsable considero que de él, no se advierte vicios de procedimiento, ni omisión de solemnidad sustancial alguna contemplada en el Art.107 del Código Orgánico General de Procesos, advirtiéndose además que siendo la validez del proceso de orden público, ésta debe ser observada por la juzgadora aún de oficio, y de hecho se advierte que el escrito de completación de la demanda, se halla suscrito por las abogadas patrocinadoras --haciendo uso de la autorización conferida a las mismas--, dentro de las facultades que le confiere el Art. 43 inciso final del COGEP, pues para suscribir el escrito de completación de la demanda a nombre de los actores, no se requiere clausula especial, ni es causa de nulidad como pretende el accionado. La Corte Constitucional del Ecuador en el marco de la causa N°0885-12-EP dictó la sentencia N° 038-14-SEP-CC de fecha 12 de marzo de 2014, en la cual sobre el debido proceso determinó que "...La finalidad del debido proceso no es el proceso en sí mismo, sino la garantía de los derechos de los ciudadanos expresada en la observancia de normas procedimentales. Se viola el debido proceso cuando a través de la inobservancia de procedimiento se afecta derechos fundamentales y no viceversa, es decir no se produce violación al debido proceso cuando se ha puesto en primer lugar el respeto de los derechos humanos como más alto deber del Estado" la labor de los jueces no está en solo aplicar el sentido literal de las leyes, sino en materializar los derechos fundamentales y los valores del orden jurídico. De modo semejante se ha pronunciado la Corte Constitucional para el periodo de transición, en la sentencia 0108-12-SEP-CC que, sobre la naturaleza de las formalidades estableció "En el ordenamiento jurídico del país existe, como parte del mismo, el sistema procesal, esto es, el conjunto de reglas que sirven para toda la tramitación de una controversia judicial, que permita hacer realidad la justicia. En este sentido, para el cumplimiento de este objetivo, las normas procedimentales han establecido una serie de principios que permiten optimizar este servicio que proporciona el Estado a las personas, para resolver los conflictos, desterrar las iniquidades e injusticias, equilibrar las fuerzas sociales, todo ello con el fin de lograr la paz que permita el desarrollo y progreso de todos. Dentro de estos principios está aquel que dispone que: "No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades". La norma, en toda la extensión de su contenido, debe ser observada, antes que cualquiera otra secundaria, por todo juzgador, incluido aquel que, ejerciendo jurisdicción común, también lo hace constitucionalmente, dentro del control difuso que contiene la Constitución..." Consecuentemente no habiendo omisión de solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, con base a las consideraciones precedentes

ME RATIFICO EN LA DECLARATORIA DE VALIDEZ PROCESAL DE TODO LO ACTUADO. CUARTO: LA RELACIÓN DE LOS HECHOS PROBADOS, RELEVANTES PARA LA RESOLUCIÓN A) OBJETO DE LA CONTROVERSIA: En la audiencia única celebrada el día 19 de abril del 2018 a las 09h00 y habiendo tomado en consideración el contenido de la demanda y contestación de la demanda se estableció el OBJETO DE LA CONTROVERSIA el mismo que siendo aprobado por las partes procesales quedó establecido en los siguientes términos 1.- Determinar la causal de terminación de la relación laboral habida con los actores, esto es si terminó por despido intempestivo lo cual conlleva el pago de las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 y 185 del Código del Trabajo; o si esta concluyó por fuerza mayor como es la ocurrencia del terremoto acaecido en la provincia de Manabí el pasado 16 de abril del 2016, conforme lo establece el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo 2.- Determinar si procede o no el pago de la indemnización especial por lactancia de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 153 y 154 del Código del Trabajo a favor de las actoras LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE, SORAYA LICETH ZEVALLOS VELEZ 3.- Determinar si procede o no el pago de la indemnización especial por DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 DE LA LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES a favor de las actoras GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES. 4.- Establecer si procede o no el pago de la decimotercera PERIODO DICIEMBRE DEL 2016 A ABRIL DEL 2017 y decimacuarta remuneración, PERIODO MARZO DEL 2016 A ABRIL DEL 2016; y LA QUINCENA del mes de abril del 2016 con el recargo respectivo a favor del actor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA. B) CONCILIACIÓN.- Realizada la fundamentación de los actos de proposición por cada una de las partes procesales, para lo cual de conformidad a lo dispuesto en el Art.80 del COGEP se les concedió cinco minutos tanto a la parte actora como demandada, se continuó con la fase de conciliación, acorde a lo dispuesto en el Art. 333 numeral 4 del COGEP para lo cual observando lo dispuesto en el Art. 190 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador que señala: "Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:...10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente..."- El numeral 11 del Art. 130 de Código Orgánico de la Función Judicial establece: "Art. 130.- FACULTADES JURISDICCIONALES DE LAS JUEZAS Y JUECES.- Es facultad esencial de las juezas y jueces ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; por lo tanto deben:...11. Salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario, procurar la conciliación de las partes, en cualquier estado del proceso..."- El Libro III, Título III, Capítulo I del Código Orgánico

General de Procesos establece que la conciliación constituye una de las “Formas Extraordinarias de Conclusión del Proceso”, y en su Art. 233 dispone: que las partes podrán conciliar en cualquier estado del proceso. “La conciliación se regirá por los principios de voluntariedad de las partes, confidencialidad, flexibilidad, neutralidad, imparcialidad, equidad, legalidad y honestidad”; en concordancia con el Art.234 ibídem, que en su parte pertinente señala: “Art. 234.- Procedimiento. La conciliación se realizará en audiencia ante la o el juzgador conforme a las siguientes reglas: 1. Si la conciliación se realiza en audiencia preliminar o de juicio, el juez la aprobará en sentencia y declarará terminado el juicio...”. - El Art 294 numeral 7 literal f) del COGEP establece que “f) Los acuerdos probatorios podrán realizarse de mutuo acuerdo entre las partes o a petición de una de ellas cuando sea innecesario probar el hecho...”. Con este antecedente normativo se invitó a las partes a una conciliación y parafraseando al ex presidente de los Estados Unidos Woodrow Wilson quien dijo “Si vienes hacia mí con los puños cerrados -creo poder prometerte que los míos se aprestarán más rápido que los tuyos; pero si vienes a mí y me dices: Sentémonos y conversemos y, si estamos en desacuerdo, comprendamos por qué estamos en desacuerdo, y precisamente en qué lo estamos, llegaremos a advertir que al fin y al cabo no nos hallamos tan lejos uno de otro, que los puntos en que diferimos son pocos y los puntos en que convenimos son muchos, y que si tenemos la paciencia y la franqueza y el deseo necesario para ponernos de acuerdo, a ello llegaremos.” Se invitó a las partes a una conciliación, ARRIBANDO AL SIGUIENTE ACUERDO PROBATORIO: 1.- SOBRE EL PERIODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ULTIMA REMUNERACIÓN PERCIBIDA, las partes aceptan y dan por ciertas y válidas las fechas de inicio y término de la relación laboral, así como la última remuneración completa percibida por cada uno de los actores, y que se hallan precisadas en las actas de finiquito suscritas con cada uno de ellos y el demandado, aceptando de manera verbal en audiencia por parte del actor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA, que la fecha de inicio y término de la relación laboral así como la última remuneración completa percibida es la que consta en el Acta de Finiquito constante en el proceso de fs. 270 hasta 271 del proceso la misma que no se encuentra suscrita por el mentado actor. QUINTO: PRUEBAS Los arts. 159 y 160 del Código Orgánico General de Procesos COGEP establecen que el anuncio, admisión y práctica de la prueba se produce en audiencia conforme los principios de intermediación y contradicción. 1. ANUNCIO.- LA PARTE ACCIONANTE como prueba a su favor anuncia prueba TESTIMONIAL consistente en las declaraciones testimoniales de MARIA FERNANDA CENTENO BERMUDEZ; THOMPSON VELEZ ANGIE LISSBETH y SALTOS SOLORZANO VIRGINIA VIVIANA quienes declararan sobre el despido intempestivo; prueba DOCUMENTAL consistente en i) fs. 2 ultrasonido obstétrico de la señora LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE; ii) Fs. 20 y 21 las partidas de nacimiento de las menores S.G.A.S y R.L.C.G; fs. 26 certificado del Servicio de Rentas Internas. iii) La Historia Laboral de las actrices de fs. 28 hasta 115; iv) EL ACTA DE AUDIENCIA DE RECLAMACIÓN LABORAL realizada por los actores y otros al demandado constante a fs. 170 hasta 171vlt.; v) fs. 189 las facturas emitidas por superéxito; vi) de fs. 172 hasta 188vlt., la sentencias emitidas por la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, vii) los carnets del CONADIS de fs. 17 y 18 y 19.- EL DEMANDADO IZQUIERDO PUGGLIEZZE anunció PRUEBA DOCUMENTAL consistente en: i) Fs. 268 a 393 del proceso constan las actas de finiquito y pago de valores. ii) fs. 444 a 452, copia del contrato de arriendo con EL MUNICIPIO DE PORTOVIEJO., iii) fs.453 a 474 contrato de arriendo con la DISTRIBUIDORA NACIONAL ARTE Y COMERCIO DIARTEX S.A.; iv) fs. 477 a fs. 485 planillas de rol de empleados de los trabajadores de superéxito; v) fs. 486 hasta 522 esto es las declaraciones de impuesto a la renta y pago del impuesto 1.5 por mil de los años 2014, 2015 y 2016; vi) fs. 394 hasta 443, la constancia de entrega de máquinas de coser a los actores; vii) fs. 523 la certificación emitida por la propietaria de la Quinta GINVERJUD.- PRUEBA TESTIMONIAL consistente en: i) Declaración de parte de DUVAL CAMILO MOREIRA VELEZ, quien declarará sobre el número de trabajadores, las circunstancias por las que terminó la relación laboral, y que fueron liquidados mediante acta de finiquito. ii) Declaraciones testimoniales de los señores JOHN FRANK MOLINA MOREIRA, JUDBY LEONID BAILON MOREIRA, FRANK VIRGILIO CEVALLOS CEDEÑO y WILINTON JEOVANNY MERA CEDEÑO quienes declararían sobre el hecho de que en la reunión del 1 de mayo del 2016 nuestro poderdante agasajó a los accionantes en sus calidades de ex trabajadores en la quinta recreacional GINVERJUD y se les comunicó que el 3 de mayo del 2016 se les iba a entregar una máquina de coser a cada uno.- LA DEMANDADA ARAUZ ANDRADE anunció PRUEBA DOCUMENTAL consistente en: i) actas de finiquito y liquidaciones de fs.268 a 393; PRUEBA TESTIMONIAL consistente en la declaración de parte de DUVAL CAMILO MOREIRA VELEZ, quien declarará sobre el número de trabajadores, las circunstancias por las que terminó la relación laboral, y que fueron liquidados mediante acta de finiquito. Ambas partes procesales impugnan la prueba de la contraparte, aduciendo que no son conducentes y otras son impertinentes 2. ADMISIÓN: El Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos COGEP establece que la prueba para ser admitida debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia; al respecto el Art. 161 ibídem establece “La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos”. De la prueba anunciada por las partes procesales, acorde además al escrito de demanda fs. 197, 197vlt., y 198

y de los escritos de contestación a la demanda de fs. 539vlt y 540, 548; fs.562vlt, 563 y 563vlt., fs. 566 y 566vlt y por reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia de la prueba en relación con el objeto de la controversia, esta juzgadora en Auto Interlocutorio ADMITÍ Y NEGUÉ LAS SIGUIENTES PRUEBAS: 1.- Con relación a la PARTE ACTORA ADMITÍ: i) fs. 2 ultrasonido obstétrico de la señora LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE; ii) Fs. 20 y 21 las partidas de nacimiento de las menores S.G.A.S y R.L.C.G; Fs. 26 certificado del Servicio de Rentas Internas. iii) La historia Laboral de las actoras de fs. 36 y 37 fs. 63 y 64; y fs. 69 y 70; iv) El ACTA DE AUDIENCIA DE RECLAMACIÓN LABORAL realizada por los actores y otros al demandado el cual rola de fs.170 hasta 171vlt.; v) Fs. 189 las facturas emitidas por superéxito; vi) de fs. 178 hasta 183 la sentencia emitida por la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo y que hace referencia a la actora señora SORAYA LECETH CEVALLOS VELEZ, vii) la declaración de testigos.- NEGUÉ DE LA PARTE ACTORA: i) Las copias simples de fs.17 y 18 y 19 por cuanto las copias simples no son un medio probatorio conforme lo dispone el Art. 194 del COGEP - ii) Las copias certificadas de las sentencias de fs. 172 hasta 177vlt, y de fs.184 hasta 188vlt por impertinentes ya que las mismas no aportan nada al proceso, pues las mismas se refieren a terceras personas que no son parte procesal dentro de la causa, aclarándose que las mismas no son inconducentes como asevera el demandado pues las mismas no han sido aportadas para probar el despido intempestivo sino PARA DEMOSTRAR que se dejó a salvo los derechos que les asisten a las señoras TANIA GABRIELA ANCHUNDIA RODRÍGUEZ Y JUANA ELBA CHEVEZ CHAVEZ. Se deja precisado en este fallo que la parte actora en la audiencia única y en la fase pertinente no anunció la declaración de parte del demandado IZQUIERDO PUGGLIEZZE JOSE ANTONIO, ni de la señora EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE. DEL DEMANDADO IZQUIERDO PUGGLIEZZE ADMITÍ: i) Fs. 268 a 393 del proceso constan las actas de finiquito y pago de valores. ii) fs. 444 a 452, copia del contrato de arriendo con EL MUNICIPIO DE PORTOVIEJO., iii) fs.453 a 474 contrato de arriendo con la DISTRIBUIDORA NACIONAL ARTE Y COMERCIO DIARTEX S.A.; iv) FS. 477 A FS. 485 planillas de rol de empleados de los trabajadores de superéxito; v) fs. 486 hasta 522 esto es las declaraciones de impuesto a la renta y pago del impuesto 1.5 por mil de los años 2014, 2015 y 2016; vi) Declaración de parte de DUVAL CAMILO MOREIRA VELEZ, quien declarará sobre el número de trabajadores, las circunstancias por las que terminó la relación laboral, y que fueron liquidados mediante acta de finiquito.- NEGUÉ DEL DEMANDADO IZQUIERDO PUGGLIEZZE: i) las actas de la constancia de entrega de máquinas a trabajadores que constan de fs. 394 hasta 443 por ser prueba impertinente, pues la constancia de entrega de máquinas no abona nada al objeto de la controversia; ii) fs. 523 la certificación emitida por la propietaria de la Quinta GINVERJUD por impertinente pues la misma no abona nada al proceso, ya que no es motivo de controversia si el demandado agasajo o no a sus trabajadores. iii) Se negó las declaraciones de los testigos anunciados por impertinentes, pues los hechos sobre los cuales van a declarar no son motivo de controversia, ni abonan nada al proceso, esto es sobre el agasajo dado a los trabajadores el día 01 de mayo del 2016, y que se les comunicó que el 3 de mayo del 2016 se les iba a entregar una máquina de coser a cada uno. DE LA DEMANDADA ARAUZ ANDRADE ADMITÍ: i) Se admite la prueba documental de fs.268 a 393; ii) la declaración de parte de DUVAL CAMILO MOREIRA VELEZ, quien declarará sobre el número de trabajadores, las circunstancias por las que terminó la relación laboral, y que fueron liquidados mediante acta de finiquito. En atención al auto interlocutorio dictado por esta juzgadora, con base a los principios de intermediación, legalidad, y contradicción, durante la AUDIENCIA UNICA se PRACTICARON las pruebas que fueron debidamente aceptadas bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos. Practicándose además en la reanudación de la Audiencia ÚNICA la prueba para mejor resolver dispuesta por esta juzgadora consistente en el oficio al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social quien informa sobre el número total de trabajadores de SUPEREXITO sucursal Portoviejo durante el año 2016, y la contestación al oficio que remitió la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Manabí, quien informó sobre el estado y condición de discapacidad y el porcentaje de la señora PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO con cédula de ciudadanía número 131014276-3. SEXTO: MOTIVACIÓN Motivar es consignar en el fallo las causas o razones que le han conducido al Juez o Tribunal a resolver de una u otra forma el asunto sometido a su resolución. La Corte Constitucional del Ecuador se ha pronunciado acerca de la motivación en los siguientes términos "La garantía de motivación demanda también que el juez muestre cual fue el camino recorrido, el itinerario seguido para arribar a la decisión, con lo cual, la garantía de la motivación significa proscribir la arbitrariedad en la medida en que las partes del proceso, los observadores externos y los controladores de la decisión pueden seguir el camino que llevó al juez a determinado tipo de solución, para así acreditar que a ella no se llegó por mera coincidencia, por un arrebató de adivinación o cuestión similar, sino siguiendo caminos que pueden ser rastreados y reconstruidos racionalmente". Sentencia No. 132-13-SEP-CC. El Art. 89 y 92 del Código Orgánico General de Procesos en relación al Art. 76.7 literal I de la Constitución de la República establece la obligatoriedad de motivar toda decisión de los poderes públicos; bajo pena de nulidad. Con estos antecedentes, se considera: 6.1.- La existencia de la relación laboral en los términos alegados con la concurrencia de los elementos dispuestos en el Art. 8 del Código del Trabajo no fue motivo de discusión, pues los mismos se encuentran alegados por la parte actora y aceptados por la parte demandada, por

tanto de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 163 numeral 1 del COGEP éstos aspectos no requieren prueba ni son objeto de impugnación alguna, así como el periodo de prestación de servicios de los actores quedando establecido como fechas de inicio y término las establecidas en las actas de finiquito, por tanto se estableció que la terminación de la relación laboral con los actores aconteció el 16 de abril del 2016, y que la última remuneración percibida es la que consta en las actas de finiquito, en consideración al acuerdo probatorio alcanzado sobre este aspecto en la fase de conciliación con sustento en lo dispuesto en el Art. 294 numeral 7 literal f) del COGEP quedando estos particulares determinados de la siguiente forma: ACTOR. TIEMPO DE SERVICIOS ÚLTIMA REMUNERACIÓN COMPLETA PERCIBIDA

MARLENE.....	3 AÑOS, 6 MESES, 2 DIAS.....	\$371,34	MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO.....	6 AÑOS, 6 MESES, 7 DIAS.....	\$371,98
VERÓNICA.....	2 AÑOS, 11 MESES, 29 DIAS.....	\$371,91	GARCIA GARCIA MERCEDES ELIZABETH.....	4 AÑOS, 15 DIAS.....	\$377,72
KATIUSKA.....	6 AÑOS, 5 MESES, 2 DIAS.....	\$377,09	MERA BARBERAN SIMON DAVID.....	2 AÑOS, 10 MESES, 13 DIAS.....	\$372,68
CAROLINA.....	5 AÑOS, 10 MESES, 1 DIA.....	\$484,01	PARRAGA INTRIAGO TANIA GABRIELA.....	12 AÑOS, 4 DIAS.....	\$856,52
JANIRA.....	4 AÑOS, 7 MESES, 16 DIAS.....	\$435,59	GUILLEN PONCE GEMA CONSUELO.....	5 AÑOS, 10 MESES, 15 DIAS.....	\$371,34
LICETH.....	6 AÑOS, 2 MESES, 9 DIAS.....	\$441,50	MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES.....	2 AÑOS, 13 DIAS.....	\$371,34
SIGIFREDO.....	5 AÑOS, 7 MESES, 2 DIAS.....	\$372,93	MACIAS ALAVA ELIS		

6.2.- El Art. 169 del COGEP en su inciso primero señala lo siguiente: "Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada". La norma en mención debe ser matizada con el Art. 42 numeral 1 del Código del Trabajo que señala: "Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código". En virtud de esta norma, la jurisprudencia laboral ha señalado que las reglas de la carga de la prueba sufren una inversión respecto de las obligaciones patronales, correspondiendo al empleador demostrar el pago de determinadas obligaciones para con el trabajador, pero existen hechos cuya carga probatoria corresponde exclusivamente a la parte trabajadora. Por eso se dice que en materia laboral la carga de la prueba es dinámica. 6.3.- A fin de resolver el primer punto establecidos como objeto de la controversia, esto es determinar la causal de terminación de la relación laboral habida entre los justiciables, esto es si terminó por DESPIDO INTEMPESTIVO, lo cual conlleva el pago de las indemnizaciones establecidas en el Art. 188 y 185 del Código del Trabajo; o si esta concluyó por fuerza mayor como es la ocurrencia del terremoto acaecido en la provincia de Manabí el pasado 16 de abril del 2016, conforme lo establece el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, se considera: a) Es un hecho notorio y públicamente evidente la ocurrencia del terremoto en la provincia de Manabí el día 16 de abril del 2016, así como el colapso total de la edificación donde funcionaba el local comercial denominado SUPEREXITO, de propiedad del GAD Municipal del cantón Portoviejo, por ello en atención a lo dispuesto en el Art. 163 numeral 3 del COGEP este hecho no requiere de probanza alguna.- b) Tampoco requiere de prueba el hecho del reinicio de las actividades económicas y comerciales del almacén SUPEREXITO en esta ciudad de Portoviejo, para lo cual evidentemente el demandado procedió a rentar un nuevo local, y si bien no es de las mismas dimensiones, EL REINICIO DE ACTIVIDADES CONFORME LO DISPONE EL ART. 163 NUMERAL 1 DEL COGEP, ES UN HECHO ALEGADO POR LA PARTE ACTORA Y ADMITIDO POR LA PARTE DEMANDADA, en su contestación a la demanda. Consecuentemente las interrogantes a dilucidar son: i) ¿Por la ocurrencia del terremoto el demandado podía dar por concluida la relación laboral con los actores? ii) ¿Reiniciadas las actividades económicas por el demandado, éste tenía la obligación de reintegrar a los puestos de trabajo a los actores? **NORMATIVA LEGAL A CONSIDERAR SOBRE ESTE ASPECTO:** Una causa legal para terminar la relación laboral es justamente el caso fortuito o la fuerza mayor, así lo dispone el Art.169 numeral 6 del Código del Trabajo en cuya normativa regula las causas para la terminación del contrato individual precisando "Art.169.- El contrato individual de trabajo termina: (...) 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar." Ante la ocurrencia del terremoto el Estado Ecuatoriano a fin de preservar y conservar el empleo en las provincias afectadas por este fenómeno natural, con sustento en varias normas constitucionales como lo dispuesto en el Art. 33, 154 numeral 1, 328 y 389 de la Constitución de la República, en la que se dispone "Art. 389.- Sistema nacional descentralizado de gestión de riesgo.- El Estado protegerá a las personas, colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los

desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objeto de minimizar la condición de vulnerabilidad. (...)” dictó varias normas para proteger e impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respecto a los derechos laborales tal como lo dispone el Art. 284 numeral 6 de la Constitución, en este sentido dictó la LEY ORGÁNICA DE SOLIDARIDAD Y DE CORRESPONSABILIDAD CIUDADANA PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y REACTIVACION DE LAS ZONAS AFECTADAS POR EL TERREMOTO DEL 16 DE ABRIL DE 2016, publicada en el Suplemento N°759 del Registro Oficial de fecha 20 de mayo de 2016, en cuyo Capítulo III De los Regímenes Laboral y de Servicio Público Excepcionales. Art. 15 dispuso: “Art. 15.- Para la obtención de los beneficios e incentivos señalados en la presente ley, las empresas cuyo domicilio tributario principal se encuentre en la provincia de Manabí u otras circunscripciones afectadas por el terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016 definidas en el correspondiente Decreto Ejecutivo, o cuya actividad económica se desarrolle dentro de las referidas jurisdicciones, una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus extrabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural. El llamado a los extrabajadores al que se refiere el inciso anterior, se efectuará dentro del plazo de treinta días contados a partir de la reiniciación de sus actividades, con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo. El tiempo que tome el reintegro al que se refiere esta disposición deberá ser contabilizado a efectos de no afectar la antigüedad ni el cálculo de indemnizaciones o bonificaciones de ley, en eventos de desvinculación laboral acontecida con posterioridad al reintegro, ni jubilación patronal. En los casos en que el extrabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, cesará la obligación de reintegro a su puesto de trabajo. La obligación prevista en esta disposición la tendrá el nuevo empleador en casos de venta, cesión o enajenación de la empresa o negocio.”, (énfasis me pertenece) En este sentido y a fin de dar cumplimiento a lo aquí dispuesto el Ministerio del Trabajo emitió las regulaciones para el llamado de los extrabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural, mediante ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-2016-0270 publicada en el Registro Oficial N°925, de fecha 18 de Enero 2017, a través del cual se expidieron “LAS NORMAS QUE REGULAN LOS MECANISMOS DEL LLAMADO A LOS EX TRABAJADORES PARA EL REINICIO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES EN LAS PROVINCIAS AFECTADAS POR EL TERREMOTO DEL 16 DE ABRIL DEL 2016”, y vigente desde el 23 de noviembre del 2016, conforme consta de la DISPOSICIÓN FINAL, en la que se dispuso “ El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.”, en el Art.1 de dicho acuerdo se regula el Objeto y ámbito precisando que: “Art.1.- Objeto y Ámbito.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto establecer los mecanismos y el procedimiento para el llamado de los ex trabajadores que hubieron terminado su relación laboral como consecuencia del desastre natural con las empresas del sector privado que contaban con más de 50 trabajadores cuyo domicilio tributario se encuentra en las Provincias de Manabí y Esmeraldas, las cuales fueron declaradas como zonas afectadas por la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana y el Decreto Ejecutivo 1041”. “Art.2 Del proceso de llamamiento a los ex trabajadores.- Una vez que las empresas del sector privado de las zonas afectadas descritas en el Artículo anterior del presente Acuerdo estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas, obligatoriamente dentro del plazo de treinta días contados a partir del reinicio de sus actividades, deberán realizar el llamado a sus ex trabajadores que terminaron su relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor como consecuencia del desastre natural, por cualquier medio comprobable sea físico o electrónico. Para aquellos ex trabajadores/as cuyo domicilio se desconozca, la convocatoria se realizará mediante tres publicaciones en uno de los diarios de circulación a nivel nacional durante tres días consecutivos, con la finalidad de comunicar a los ex trabajadores la reanudación de las actividades en las empresas y la convocatoria a reincorporarse a sus anteriores puestos de trabajo. En caso de que el trabajador no acuda al llamado realizado por el empleador en el término de diez días contados a partir de la última convocatoria, la obligación de reintegro a su puesto de trabajo cesará” En el presente caso, el demandado terminó la relación laboral con cada uno de los actores, pues no hizo uso de ninguna de las prerrogativas que le daba el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0121 de fecha 6 de mayo del 2016, como era la reducción de la jornada laboral o la suspensión de los efectos de la relación laboral por un periodo máximo de tres meses. Por lo que con sustento en el Art. 169.6 del Código del Trabajo el demandado terminó la relación laboral con cada uno de los actores, firmando para ello actas de finiquito elaboradas a través del sistema SAITE del Ministerio del Trabajo a excepción del señor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA, quien no ha suscrito la misma. 6.3.1 Ahora bien, atendiendo a la finalidad de la prueba dispuesta en el Art. 158 del COGEP, esta tiene por objeto llevar al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos. Es decir en la nueva dinámica probatoria, no interesa saber a quién correspondía la prueba que aparece en el proceso, sino que en atención a los principios de solidaridad, lealtad procesal y buena fe, a la que están obligadas las partes se llegue a esclarecer las circunstancias de los hechos controvertidos, por tanto corresponde analizar primigeniamente si por el

hecho del terremoto el demandado se vio IMPOSIBILITADO PARA CONTINUAR CON EL TRABAJO, pues así lo dispone el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo que taxativamente dispone que la relación laboral terminará: "6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar." En la especie no basta la ocurrencia del terremoto, sino que se debe demostrar que por este hecho que no dependía de la voluntad de las partes, (caso fortuito); estaba el empleador IMPOSIBILITADO de continuar con el trabajo. En este punto el empleador valoró su situación y con conciencia y voluntad decidió concluir la relación laboral con los actores procediendo a liquidarlos mediante la suscripción de actas de finiquito. No obstante existe el deber jurídico del empleador de prever los resultados de dicha decisión, es decir debía valorar y proyectar el hecho de si en verdad no podía continuar con la relación laboral habida con los actores, máxime porque se trata de trabajadores que sufrirán la pérdida de su fuente de ingresos inesperadamente y sin resarcimiento alguno. Esto es importante porque se debe en el presente caso establecer si el hecho ocurrido solo provocó la suspensión transitoria del servicio, o el perjuicio económico sufrido por el empresario fue o no de tal magnitud que le impidiera de manera permanente proseguir con su actividad. Si bien no se puede discutir el hecho de la ocurrencia del terremoto y que ello lamentablemente produjo la destrucción total de algunos lugares de trabajo, como en el caso sub iudice, se debe considerar que existen situaciones límite donde probablemente no se generó una imposibilidad absoluta de otorgar el trabajo convenido y pueda existir una continuidad de la actividad comercial del empleador y reparación de los perjuicios económicos al existir seguros comprometidos, y otros casos en que, posiblemente, pasado un tiempo prudente, muchas empresas retomen sus actividades normales. Justamente para ello el Estado Ecuatoriano dictó varias normas a razón de la ocurrencia del terremoto, a fin de que los empleadores actúen también con razonabilidad, pues las consecuencias que esta tragedia traería a muchos trabajadores y empleadores del país y de la provincia resultarían nefastas; para ello se dictó varias normativas, tratando de reconstruir una sociedad con solidaridad, justicia y equidad. Los profesores Sergio Gamonal y Caterina Guidi, citados por el autor Juan Luis Castro Jara, en el artículo "Caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral. Requisitos del caso fortuito ¿se confunden con la inimputabilidad del empleador" publicado en la REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Vol. 6 2015 pág. 13-35 precisan " se configura el caso fortuito o fuerza mayor como causal de término de la relación laboral, siempre que se cumplan tres requisitos: imprevisibilidad, irresistibilidad y que el hecho no haya sido provocado por quien lo alega." Estos autores plantean que la imprevisibilidad significa que racionalmente no existe manera de anticipar su ocurrencia. Por su parte, la irresistibilidad implica que quien lo sufre sea incapaz de evitar su ocurrencia. Agregan que el caso fortuito o fuerza mayor debe imposibilitar y excusar el cumplimiento de las obligaciones principales del contrato de trabajo de manera total y definitiva. "... La irresistibilidad del caso fortuito es a menudo concebida en términos absolutos, como sinónimo de imposibilidad de superar el obstáculo provocado por el caso fortuito. Así, sería irresistible aquello que es inevitable tanto para el deudor...como para cualquier persona colocada en su situación.... Es decir frente a la contingencia debe existir la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes, y por ende cumplir con las obligaciones contractuales de la parte patronal tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo." Por ello si existe la posibilidad de cumplir con la obligación, aunque sea con dificultades, no procede que opere como modo de extinguir las obligaciones, el caso fortuito o fuerza mayor, pues no aparecerá como completamente irresistible el terremoto y sus efectos directos. En el presente caso si bien la destrucción total del local donde funcionaba SUPERÉXITO en la ciudad de Portoviejo fue evidente, también es cierto que dicha empresa mantuvo locales en otras ciudades, --fs.501, 507, 510,-- adjuntadas por el demandado, por ello podía incluso trasladar a los trabajadores a otra ciudad de haberlo aceptado los mismos, esto justamente es un indicio del carácter resistible del terremoto y sus efectos directos, pues indudablemente la empresa en sí continuó funcionando. El legislador a dispuesto taxativamente que la causal de "caso fortuito o fuerza mayor" para que proceda debe generarle al empleador --la imposibilidad ---- de cumplir con sus obligaciones laborales, cuales son, la de otorgar el trabajo convenido y remunerar por el mismo. En un criterio razonable el legislador reguló que un empleador que deberá soportar los costos derivados de la contingencia (terremoto) y que LE IMPIDAN ABSOLUTAMENTE continuar con su actividad, no deberá pagar indemnizaciones a sus trabajadores; PORQUE DE NO SERLO ASÍ, QUIEN SOPORTARÁ LOS EFECTOS LABORALES DEL TERREMOTO SON LOS TRABAJADORES, AL PERDER NO SÓLO SU FUENTE LABORAL, SINO TAMBIÉN SUS INDEMNIZACIONES LEGALES, circunstancias que atentaría contra el más básico sentido de equidad si, al poco transcurrir de los días, la empresa volviera a funcionar, pero con otros trabajadores. Por ello el caso fortuito a que se refiere el artículo 169 N° 6 del Código del Trabajo debe entenderse no como un acontecimiento aislado y concluyente que por sí mismo autorice al empleador para poner fin a los contratos de trabajo. Si bien el empleador acredita que el siniestro afectó su patrimonio demostrando ello con las declaraciones del impuesto a la renta,(fs.486 hasta 522) en definitiva, se observa de las mismas que no son más que

una merma en su economía, así en el año 2015 registra ingresos brutos anuales en Portoviejo de \$3'950,936,19, en el 2016 ...es de \$1'400,712.06 por lo que la utilidad del ejercicio fs. 519 es de \$113.236,88; pero de modo alguno se demuestra que dicha afectación económica le haya impedido de manera permanente proseguir con su actividad habitual y ejercicio de su comercio, extremos no acreditados en autos. De las constancias procesales de fs. 26 se observa que la actualización de la dirección del Establecimiento en el Servicio de Rentas Internas, del local SUPEREXITO donde laboraban los actores, se da con fecha 26 de septiembre del 2016; y de las fs.453 hasta 474 se observa además que el contrato de arriendo del local comercial en donde reinició sus actividades SUPEREXITO fue otorgado en fecha 25 de mayo del 2016, e inscrito en fecha 30 de mayo del 2016 y que el inicio del arrendamiento será desde el 01 de agosto del 2016, es decir a pocos días después de la ocurrencia del terremoto. Por ello no es posible concluir la existencia de un hecho que, si bien imprevisto, haya sido imposible de resistir por el empleador, irresistibilidad entendida como la imposibilidad de mantener el puesto de trabajo de los actores, y sin derecho a indemnización alguna.- En la especie el accionado pudo recurrir a la suspensión de la relación laboral durante el tiempo en que el establecimiento comercial no funcionó y reintegrar a sus dependientes una vez superadas las consecuencias dañosas del siniestro, sin embargo, el empleador optó directamente por la conclusión de la relación laboral, sin el necesario examen de la existencia o inexistencia de la irresistibilidad que necesariamente debe presentarse a propósito de la causal invocada para la conclusión de la relación laboral. A ello cabe agregar que también pudo considerarse la posibilidad de reubicar a los actores en otro establecimiento de similar naturaleza. Para mayor abundamiento y en auxilio de una correcta interpretación de la causal invocada por el empleador caso fortuito o fuerza mayor, corresponde traer a colación, la vigencia de los principios del derecho aplicables al ámbito laboral, en especial, el PRINCIPIO DE CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE. El principio de continuidad de la relación laboral, derivado del genérico principio protector, tiene por fundamento el que "la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se prolonga". Por ello para la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo que dependen de la sola voluntad del empleador (entre ellas la causal caso fortuito o fuerza mayor) deben ajustarse estrictamente a los requisitos que las justifiquen, más aún cuando el cese del vínculo laboral no se verá acompañado de una compensación económica por vía de la indemnización por años de servicios, como sucede con la causal en referencia. Otra de sus manifestaciones, es la "interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones". Una de las causas posibles de tales suspensiones son precisamente las derivadas de fuerza mayor o caso fortuito, esto para evitar la terminación de las mismas, por ello el Estado ecuatoriano incluso dotó de varias normas ministeriales a través de las cuales podía ejercer el ius variandi de la jornada laboral, periodos de suspensiones, u modalidades alternas de trabajo como el teletrabajo, circunstancias que permitirían mantener a los trabajadores en pleno goce de sus derechos laborales. Por su parte el PRINCIPIO DE LA BUENA FE es uno de los principios generales que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, el cual debe imperar en la celebración de todo contrato y que en el derecho laboral, tiene una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica social, esto es, el modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte. Implica un deber ético-jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador. Así el empleador atenta en contra de este principio en la extinción del contrato de trabajo, en los casos de despido abusivo o especialmente injustificado, como sería el caso en el cual un empleador, despidiere a un trabajador aplicando la causal caso fortuito o fuerza mayor a sabiendas que no se verifican los requisitos exigibles para ello o sin agotar otras alternativas posibles, menos perjudiciales para el trabajador. Este principio se encuentra recogido en el Art. 1562 del Código Civil, que dispone: "Art.1562.- Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella." Para la aplicación estricta de la causal de terminación del contrato de trabajo "caso fortuito o fuerza mayor" contenida en el artículo 169 N°6 del Código del Trabajo, con ocasión del terremoto que sacudió a la provincia de Manabí y Esmeraldas el 16 de abril del 2016, deben reunirse copulativamente los siguientes requisitos: a) Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto; b) que el empleador que invoque esta causal no puede haber contribuido al acaecimiento del mismo y/o a sus efectos lesivos; c) que el terremoto no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y, d) Que el terremoto y sus efectos directos sean irresistibles, esto es que suponga la nula posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los trabajadores y, por ende, de cumplir con las obligaciones contractuales de la parte empleadora; El Artículo 30 del Código Civil dispone "Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."- Luis Cueva Carrión, en su obra "EL JUICIO ORAL LABORAL ", Pag. 103, señala que: "para que el caso fortuito sea calificado y aceptado por el juez debe haber una relación de causalidad entre el daño y el caso fortuito, sin la injerencia, en forma alguna, del obligado. Esta es una relación necesaria; porque los hechos deben concurrir así y solo así y no de otra

manera; puesto que si mediare culpa del obligado, aunque el acontecimiento, no hubiere podido ser previsto o, previsto hubiere sido irresistible, no existirá caso fortuito ni fuerza mayor".- El diccionario Larousse pág. 565 DEFINE imposible como "Que no puede ser, que no puede hacerse; // Muy difícil // lo que no se puede realizar //.- Consecuentemente la reapertura del local de SUPEREXITO a los pocos días de la ocurrencia del terremoto denota que el empleador no estaba imposibilitado completamente de continuar con la relación laboral. Por lo que la imposibilidad consistente en el hecho de que la prestación ya no podía ser efectuada por el empleador ni por otra persona, por causa del caso fortuito del terremoto del 16 de abril del 2016 ocurrido en Portoviejo, no se cumple, pues es evidente que a pocos meses el demandado reinició sus actividades, dándose solamente la actualización de la dirección del Establecimiento 0021 según información del Servicio de Rentas Internas --fs. 26 lo que evidencia que el empleador no estaba imposibilitado de continuar con sus actividades comerciales, y si bien no en las mismas condiciones antes del terremoto, es evidente que el demandado no terminó su actividad comercial si no que de autos se evidencia una simple suspensión de sus actividades comerciales, por ello empezó a laborar, en una nueva dirección en esta ciudad de Portoviejo. 6.3.4.- Ahora bien, ¿Reiniciadas las actividades económicas por el demandado, éste tenía la obligación de reintegrar a los puestos de trabajo a los actores con quiénes terminó la relación laboral por causa del terremoto? Al respecto se considera: "una obligación se verifica cuando se establece en la misma la realización o abstención de una conducta por dos partes, por la cual una de ellas debe efectuar o abstenerse de realizar, conforme a lo ordenado en la normativa, y la otra, que debe recibir el beneficio de lo ordenado o exigir su cumplimiento" (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia N° 0022-14-AN, caso N°007-15-SAN-CC.) En el presente caso y de la lectura del Art.15 de la LEY ORGÁNICA DE SOLIDARIDAD Y DE CORRESPONSABILIDAD CIUDADANA PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y REACTIVACION DE LAS ZONAS AFECTADAS POR EL TERREMOTO DEL 16 DE ABRIL DE 2016, que regula un ...régimen laboral excepcional... se establece que la misma contiene una obligación de hacer, y que el llamado a dar cumplimiento a la misma es el empleador, quien "...una vez en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación,... T E N D R Á N ... LA OBLIGACIÓN.... DE EFECTUAR UN LLAMADO A SUS EXTRABAJADORES..... QUE TERMINARON SU RELACIÓN LABORAL.... A CONSECUENCIA DEL DESASTRE NATURAL. Dicho llamado debía efectuarse DENTRO DEL PLAZO DE TREINTA DÍAS CONTADOS A PARTIR DE LA REINICIACIÓN DE SUS ACTIVIDADES,..... con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo, bajo las regulaciones que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo..... EL TIEMPO QUE TOMA EL REINTEGRO AL QUE SE REFIERE ESTA DISPOSICIÓN DEBERÁ SER CONTABILIZADO A EFECTOS DE NO AFECTAR LA ANTIGÜEDAD NI EL CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES O BONIFICACIONES DE LEY, EN EVENTOS DE DESVINCULACIÓN LABORAL ACONTECIDA CON POSTERIORIDAD AL REINTEGRO, NI JUBILACIÓN PATRONAL." EN LOS CASOS EN QUE EL EXTRABAJADOR NO ACUDA AL LLAMADO EFECTUADO POR EL EMPLEADOR, CESARÁ LA OBLIGACIÓN DE REINTEGRO A SU PUESTO DE TRABAJO. LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN ESTA DISPOSICIÓN LA TENDRÁ EL NUEVO EMPLEADOR EN CASOS DE VENTA, CESIÓN O ENAJENACIÓN DE LA EMPRESA O NEGOCIO."; indudablemente las obligaciones jurídicas nacen para ser cumplidas, pues el llamado a los ex trabajadores dispuesto en la Ley de la referencia hace factible los cauces de cooperación y convivencia social, de las relaciones laborales que se vieron afectadas por el terremoto, dicho cumplimiento conlleva a la paz social en las relaciones laborales. En este sentido y de las constancias procesales es evidente que EL DEMANDADO NO CUMPLIÓ CON SU OBLIGACIÓN la cual es clara y no requiere de interpretaciones extensivas para ser identificada como OBLIGACIÓN pues la misma ley refiere que una vez en condiciones de reiniciar sus actividades económicas como ocurrió con el demandado SUPEREXITO, tenía LA OBLIGACIÓN de efectuar el llamado a sus ex trabajadores... con los que terminó su relación laboral....A CONSECUENCIA DEL TERREMOTO..... consecuentemente la obligación es clara, expresa, y exigible pues de la simple lectura de la norma se establece con precisión que EL DEMANDADO SUPEREXITO dentro del PLAZO DE TREINTA DÍAS, debía efectuar el llamado a sus ex trabajadores con la finalidad de que se reintegren a sus anteriores puestos de trabajo... acto que el demandado no lo hizo. En este sentido las testigos de la parte actora de manera imprecisa y vaga detallan que algunas de las ex trabajadoras solicitaron se les reintegre a sus puestos de trabajo, pero se les negó dicho reintegro, testigos que no contribuyen de manera clara y precisa a establecer dicho hecho. Ahora bien, la obligación expresa del llamado se encuentra plasmada en la misma norma y el procedimiento del llamado que debía ser observado, se encuentra regulado con posterioridad a la fecha de reinicio de actividades en suma el Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0270 referido ut supra, se encuentra vigente desde el 23 de noviembre del 2016, no obstante el reinicio de actividades de la compañía accionada fue antes de que se regulara dicho procedimiento, 26 de septiembre del 2016, sin embargo es evidente y ha quedado demostrado en autos, que el accionado tenía EN ENERO DEL AÑO 2016....53 TRABAJADORES; EN FEBRERO DEL 2016... 52 TRABAJADORES y en MARZO DEL AÑO 2016 ... 53 trabajadores y en mes de Abril del 2016....52 trabajadores bajo su dependencia en esta ciudad de Portoviejo antes del terremoto, así consta de fs. 598 hasta 613 de la información que remitió el Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social y así lo afirmó el accionado en el escrito de contestación a la demanda de --fs.539 numeral 10- y que de manera imprecisa también lo afirmó el procurador común de los actores señor MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO, consecuentemente dicho Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0270 regula el procedimiento de llamado a ser observado por el empleador demandado, pues antes del terremoto este contaba con más de 50 trabajadores.- En consecuencia el reclamo de REINTEGRO DE LOS ACTORES es exigible a partir del reinicio de actividades de SUPEREXITO, para ello se observa que conforme consta de fs. 26, el demandado actualizó la nueva dirección del Establecimiento 0021 en fecha 26 de septiembre del 2016 en el Servicio de Rentas Internas, consecuentemente ante la falta de llamado y reintegro a los puestos de trabajo a los actores es evidente que el demandado no cumplió con su obligación, conforme lo dispone el Art.15 de la LEY ORGÁNICA DE SOLIDARIDAD Y DE CORRESPONSABILIDAD CIUDADANA PARA LA RECONSTRUCCIÓN Y REACTIVACION DE LAS ZONAS AFECTADAS POR EL TERREMOTO DEL 16 DE ABRIL DE 2016 y el posterior ACUERDO MINISTERIAL N° MDT-2016-0270 publicado en el Registro Oficial N°925, de fecha 18 de Enero 2017, a través del cual se expidieron "LAS NORMAS QUE REGULAN LOS MECANISMOS DEL LLAMADO A LOS EX TRABAJADORES PARA EL REINICIO DE LAS ACTIVIDADES LABORALES EN LAS PROVINCIAS AFECTADAS POR EL TERREMOTO DEL 16 DE ABRIL DEL 2016", el cual está vigente reitero desde el 23 de Noviembre del 2016. Si bien el demandado y conforme lo acredita precisa que no se ha recuperado económicamente en su totalidad, y que el local con el que ahora cuenta es más pequeño que el anterior y que labora actualmente con 18 trabajadores, y si bien el procedimiento del llamado a los ex trabajadores regulado en el Acuerdo Ministerial del Ministerio de Trabajo N° MDT-2016-0270 es posterior al reinicio de actividades del demandado, una vez vigente el procedimiento del llamado, el empleador hizo caso omiso a esta nueva disposición, y evidentemente no efectuó ningún llamado a los hoy actores, POR TANTO HASTA LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA, EL DEMANDADO NO CUMPLIO CON SU OBLIGACIÓN de llamar a los trabajadores con los cuales terminó la relación laboral "a causa del terremoto." 6.4.- Los demandados alegan además como excepción la FALTA DE TIPICIDAD, pues consideran que no existe norma que establezca que la falta de llamado a los ex trabajadores, sea sancionada con la indemnización por despido intempestivo.- En este punto se debe considerar: Doctrinariamente el despido intempestivo no es otra cosa que: "La terminación brusca del contrato de trabajo". "La privación de la ocupación, el empleo, o la actividad o trabajo" "Ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador o empresario, que da derecho a la persona trabajadora a percibir una indemnización" En la especie el demandado dio por terminada la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, esto es por el terremoto, hecho acaecido el 16 de abril del 2016, firmando para ello las Actas de Finiquito con los actores.- Y una vez reiniciada sus labores no hizo ningún llamado a sus ex trabajadores para el reintegro de los mismos a sus puestos de trabajo, y más bien contrato a otro personal para reiniciar sus actividades, así consta de las fs. 478 y 479 de las planillas Resumidas obtenidas de la página web del IESS, adjuntadas por el demandado. La estabilidad laboral se encuentra garantizada en instancias internacionales como por ejemplo en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la Constitución de la República en el Art. 33 que dispone "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". El Art. 5 del Código del Trabajo por su parte dispone que " los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos".- De modo que en el artículo 7 el Código de Trabajo establece que "en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores" y el Art. 188 ibídem dispone que el empleador será condenado a indemnizar al trabajador cuando éste lo despidiere intempestivamente. El argumento del demandado se ciñe en que además las Actas de Finiquito no han sido impugnadas, no obstante se debe precisar que el Diccionario Básico Jurídico, Edit. COMARES, en su página 242, al referirse al finiquito laboral, dice: "Concepto jurisprudencial que lo define como pacto documentado por escrito, mediante cuya suscripción se pone a fin al contrato, al tiempo que se consigna expresamente el cumplimiento de todas las obligaciones contractuales a cargo de las partes del contrato. Constituye un medio de prueba, en absoluto privilegiado, que se somete a los criterios de valoración de los demás medios probatorios".- Es decir que por este medio se prueba la terminación de la relación laboral y el acta que la contiene, de no cumplir con los requisitos establecidos en la ley, es impugnabile; o susceptible de revisión, en virtud de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. En definitiva para resolver el presente caso SE DEBE OBSERVAR LA CONDUCTA DEL EMPLEADOR FRENTE AL SUCESO DAÑOSO QUE PROVOCA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. De lo manifestado se concluye que el demandado debía observar las normas jurídicas que componen el ordenamiento jurídico, las cuales son expedidas de manera previa y pública, esto es parte de la seguridad jurídica, consecuentemente no puede alejarse de los parámetros constitucionales, jurisprudenciales y legales, consecuentemente la empresa

SUPEREXITO al no haber observado lo dispuesto en el Art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo sobre la imposibilidad de continuar con la relación laboral, cuya carga de la prueba conforme lo disponen los artículos 1563 inciso tercero y 1690 del Código Civil le corresponden al empleador, así: “ Art. 1563.- ...La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; y la prueba del caso fortuito, al que lo alega.”; “Art. 1690.- El deudor está obligado a probar el caso fortuito que alega” es evidente que el demandado hizo una aplicación injustificada de dicha causal sumado a ello el hecho de no haber efectuado el llamado a los ex trabajadores, con los cuales terminó la relación laboral conforme lo disponía el Art.15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y Corresponsabilidad Ciudadana pone en evidencia que el empleador dejó de cumplir con su obligación contractual de otorgar el trabajo convenido a los actores, consecuentemente el demandado al haber privado de manera injustificada a los actores de sus fuente de trabajo, pues ha quedado evidenciado que el mismo no estaba imposibilitado de continuar con la relación laboral, y la consecuente omisión del llamado a los ex trabajadores una vez reiniciada sus actividades demuestran de manera categórica, la terminación unilateral de la relación laboral dada por el empleador por tanto los demandados deberán pagar a la parte actora las indemnizaciones correspondientes dispuestas en el Art. 188 del Código del Trabajo y Art. 185 ibídem, rechazándose en consecuencia las excepciones de los demandados de falta de tipicidad, y negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda. 6.5.- Con relación al segundo punto en litigio esto es DETERMINAR SI PROCEDE O NO EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR LACTANCIA DE ACUERDO A LO DISPUESTO EN EL ART. 153 Y 154 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO A FAVOR DE LAS ACTORAS LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE, SORAYA LICETH ZEVALLOS VELEZ, se observa: Que el Art. 153 y 154 del Código del Trabajo en vigencia no regula indemnización alguna por periodo de lactancia ya que de conformidad a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 de fecha 20 de abril del 2015 concretamente “Art.- 24.- En el artículo 154, refórmese lo siguiente: 1. En el tercer inciso del Artículo 154, elimínese la frase: "ni de desahucio". 2. Deróguese el último inciso.” Consecuentemente el inciso que disponía que “En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los derechos que le asisten.” se encuentra derogado. Y quedando dicha indemnización establecida solo para el caso de despido ineficaz, (Art. 195.3 inciso segundo del Código del Trabajo) lo cual no es motivo de controversia. Por tanto las pruebas documentales aportadas sobre este aspecto en nada contribuyen por la derogatoria de la normativa sustento de la pretensión. 6.6.- Con respecto a la procedencia o no del pago de la indemnización especial por DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades a favor de los actores GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES. Se considera: La Ley Orgánica de Discapacidades publicada en el Registro Oficial (Suplemento del Registro Oficial 796, 25- Septiembre del 2012, dispone en su parte pertinente en el Art. 2 que “El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.” Consecuentemente y observando los principios fundamentales de dicha ley como los contemplados en los Art. 4 numeral 2 y 5 que refiere: “Art. 4.- Principios fundamentales.- La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios: (...) 2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad; (...) 5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia” A fin de determinar si los actores GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES, están protegidos por la mentada ley se considera que el Art. 7 dispone: “Persona con deficiencia o condición discapacitante.- Se entiende por persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.” Y el “Art. 11.- Procedimiento de acreditación.- (Reformado por la Disposición Reformativa Segunda de la Ley s/n, R.O.684-2S, 4-II-2016).- Una vez realizada la calificación de las personas con discapacidad y el correspondiente registro por parte de la unidad competente del Sistema Nacional de Salud, la autoridad sanitaria deberá remitir inmediatamente dicha información a la Dirección General de Registro Civil, Identificación y Cedulación, para que se incluya en la cédula de identidad la condición de discapacidad y porcentaje. Las personas con discapacidad residentes en el exterior que han sido acreditadas, si así lo solicitan podrán solicitar su retorno al país, donde recibirán el apoyo económico y social de conformidad con el reglamento.” Y el “Art. 12.- Documento habilitante.- La cédula de ciudadanía que acredite la calificación y el registro correspondiente, será documento suficiente para acogerse a los beneficios de la presente Ley; así como, el único documento requerido para todo trámite en los sectores público y privado. El certificado de votación no les será exigido para ningún trámite público o privado. En el caso de las

personas con deficiencia o condición discapacitante, el documento suficiente para acogerse a los beneficios que establece esta Ley en lo que les fuere aplicable, será el certificado emitido por el equipo calificador especializado.”.- En la especie de fs. 5 consta la copia de la cédula de ciudadanía de la señorita GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, cuya condición de discapacidad se encuentra registrada en la misma, igual ocurre a fs.16 donde consta la copia de la cédula de ciudadanía de la señorita MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES; por lo que la condición de discapacidad ha sido acreditada en autos además por la presentación de la cédula de las mentadas señoras en Audiencia, por lo que la suscrita por el principio de inmediación he constatado la acreditación de dicha discapacidad, y a fs. 595 la Dirección General del Registro Civil, Identificación y Cedulación acredita la situación de discapacidad de la actora PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO, luego de la consulta realizada en personas con discapacidad del sistema de depuración de Datos eSIDD por tanto dicha condición de discapacidad queda acreditada en autos. Acreditada la condición de discapacidad de las actoras GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA , PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO y MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES, y la aplicabilidad de dicha normativa se observa además que el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades dispone “Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.” Y en el Art. 51 garantiza la Estabilidad laboral disponiendo “Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.” En atención a la normativa transcrita y evidenciado que ha quedado el despido injustificado de las actoras quienes constituyen un grupo vulnerable que debe ser atendido con prioridad por así disponerlo el Art.35 de la Constitución de la República, lo dicho debe ser garantizado esta juzgadora, en este sentido se dispone el Pago de la indemnización dispuesta en el Art.51 de la Ley Orgánica de Discapacidades a favor de las actoras GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA , MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO para lo cual y de acuerdo a la Historia Laboral de la actoras de fs. 36 y 37 y fs.63 y 64 y fs.69 y 70 respectivamente se observa que la mejor remuneración percibida por la actora GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA, PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO y MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES alegada por su patrocinadora es la percibida en el mes de marzo del 2016 por la suma de \$371,91, \$371,34 y \$371,34 respectivamente consecuentemente se dispone el pago de dicha indemnización dispuesta en el Art.51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en consideración a las remuneraciones aquí precisadas. 6.7.- A fin de establecer si procede o no el pago de la decimotercera remuneración PERIODO DICIEMBRE DEL 2016 A ABRIL DEL 2017 y decimocuarta remuneración, PERIODO MARZO DEL 2016 A ABRIL DEL 2016; y LA QUINCENA del mes de abril del 2016 con el recargo respectivo a favor del actor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA, se considera que, ya por mandato legal de acuerdo a lo dispuesto en el Art.42 numeral 1 del Código del Trabajo ya por así disponerlo El Art. 169 de la norma procesal COGEP le correspondía la carga de la prueba al accionado, quien para acreditar el pago de los mentados rubros adjuntó a fs. 268 a 279 la generación del Acta de Finiquito a favor del actor y cuya liquidación se observa fue consignada en el Ministerio del Trabajo fs-269- antes de la presentación de la demanda, por lo que visto los rubros cancelados se observa que los mismos son los que le correspondía percibir al actor por dichos conceptos, por lo que habiéndose efectuado dicho pago a través de la consignación efectuada se rechaza el reclamo del actor ELIS SIGIFREDO MACIAS ALAVA, sobre el pago de la decimotercera, decimocuarta remuneración y quincena del mes de abril del 2016, debiendo el actor en mención retirar dichos valores del Ministerio del Trabajo. SEPTIMO: DECISIÓN Por las consideraciones que quedan expuestas, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se acepta parcialmente la demanda presentada por los actores disponiéndose que los demandados JOSE ANTONIO IZQUIERDO PUGGLIEZZE por sus propios y personales derechos y en calidad de propietario y representante legal de la compañía INTERMEDIARIA DE VENTAS SUPER BAHIA SUBAHI S.A. SUPER ÉXITO SUCURSAL PORTOVIEJO y EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE por su responsabilidad solidaria y en la calidad que han sido requerida cancelen a los actores: 1.- LOOR CHOEZ CRISTINA MARLENE... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$1485,36 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el

Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$278,51.- Valores que sumados dan un total de UN MIL SETECIENTOS SESENTA Y TRES DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 87/100 (\$1763,87) a favor de la actora. 2.- GARCIA GARCIA MERCEDES VERÓNICA con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 130821932-6... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.....\$1115,73 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$185,96 ; C) INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades la suma de.....\$6.684,12.- Valores que sumados dan un total de SIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 81/100 (\$7.985,81) a favor de la actora. 3.- GARCIA DELGADO JOHANA KATIUSKA.... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$2.639,63 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$565,64.- Valores que sumados dan un total de TRES MIL DOSCIENTOS CINCO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 27/100 (\$3205,27) a favor de la actora. 4.- MERA ZAMBRANO MARICELA ELIZABETH... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$1888,60 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$377,72.- Valores que sumados dan un total de DOS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y SEIS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 32/100 (\$2266,32) a favor de la actora. 5.- MERA BARBERAN SIMON DAVID... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$1.118,04 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$186,34.- Valores que sumados dan un total de UN MIL TRESCIENTOS CUATRO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 38/100 (\$1304,38) a favor del actor. 6.- PARRAGA INTRIAGO TANIA CAROLINA... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$2.904,06 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$605,02.- Valores que sumados dan un total de TRES MIL QUINIENTOS NUEVE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 08/100 (\$3509,08) a favor de la actora. 7.- GUILLEN PONCE GEMA JANIRA ... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$2.177,95 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$435,59.- Valores que sumados dan un total de DOS MIL SEISCIENTOS TRECE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 54/100 (\$2613,54) a favor de la actora. 8.- PALACIOS PARRAGA FANNY CONSUELO con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 131014276-3.... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.....\$2.228,04 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$464,18 ; C) INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades la suma de.....\$6.684,12.- Valores que sumados dan un total de NUEVE MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 34/100 (\$9.376,34) a favor de la actora. 9.- ZEVALLOS VELEZ SORAYA LICETH... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$3090,50 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$662,25.- Valores que sumados dan un total de TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 75/100 (\$3752,75) a favor de la actora. 10.- MACIAS ALAVA ELIS SIGIFREDO ... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$2237,58 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$466,17.- Valores que sumados dan un total de DOS MIL SETECIENTOS TRES DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 75/100 (\$3752,75) a favor del actor. 11.- MONSERRATE GARCIA LILIANA GABRIELA... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$11.134,76 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$2.569,56.- Valores que sumados dan un total de TRECE MIL SETECIENTOS CUATRO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 32/100 (\$13704,32) a favor de la actora 12.- MENDOZA MOREIRA ROSA MERCEDES con cédula de ciudadanía DISCAPACIDAD número 130739584-6.... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.....\$1.114,02 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$185,67 ; C) INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DISCAPACIDAD de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades la suma de.....\$6.684,12.- Valores que sumados dan un total de SIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 81/100

(\$7.983,81) a favor de la actora. 13.- MOREIRA VELEZ DUVAL CAMILO... A) POR CONCEPTO DE DESPIDO INTEMPESTIVO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo la suma de.... \$2.603,86 ; B) POR CONCEPTO DE DESAHUCIO de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 185 del Código del Trabajo la suma de.... \$557,97.- Valores que sumados dan un total de TRES MIL CIENTO SESENTA Y UN DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 83/100 (\$3161,83) a favor del actor. SUMADOS todos los valores dispuestos a pagar en esta sentencia dan un total de CINCUENTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SETENTA Y OCHO DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 33/100.- Valores cuyo pago se dispone en atención además al PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD de los derechos del trabajador dispuesto en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución de la República en concordancia con la Resolución emitida por la Corte Nacional de Justicia de fecha 30 de junio del 2009 publicada en el Registro Oficial N° 650 de fecha 6 de agosto del 2009 en la que se resolvió en su parte pertinente “ PRIMERO: Que en aplicación del artículo 35 numeral 12 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 que garantiza la contratación colectiva (artículo 326 numeral 13 de la Constitución de la República del 2008, se ha protegido el derecho de los trabajadores, considerados la parte más débil de la relación contractual de trabajo, a las indemnizaciones que les corresponde por despido intempestivo que son de cumplimiento obligatorio por parte del empleador e irrenunciable por parte del trabajador” (el énfasis me pertenece).- De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 588 del Código del Trabajo SE DISPONE EL PAGO DE COSTAS PROCESALES A FAVOR DE LA PARTE ACTORA fijándose los honorarios de los abogados patrocinadores de los actores en ESTA INSTANCIA en la suma de DOS MIL NOVECIENTOS SETENTA Y OCHO DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA CON 95/100, de acuerdo a lo dispuesto en el Art.42 de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, valor que deberá ser cancelado por la parte demandada.- Sin intereses que regular de conformidad con la Resolución No. 08-2016 expedida por la Corte Nacional de Justicia, publicada en el Registro Oficial Suplemento número 894 de 01 diciembre del 2016.- Con sustento en el Art.259 primer inciso y Art. 261.3 segundo inciso del COGEP, y ante la falta de conformidad expresada en la Audiencia única, SE CONCEDIO CON EFECTO SUSPENSIVO el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto en forma oral por los demandados JOSE ANTONIO IZQUIERDO PUGGLIEZZE y EDITH ELIZABETH ARAUZ ANDRADE, dejando precisado además que los demandados interpusieron RECURSO DE APELACIÓN al Auto Interlocutorio en que se resolvió sobre excepciones previas y validez del Proceso, y del auto interlocutorio de admisión de las pruebas.- Por lo que de conformidad con el Art. 257 ibídem se CONCEDE A LOS DEMANDADOS para que fundamente los Recursos de Apelación EL TÉRMINO DE DIEZ DÍAS que empezarán a discurrir a partir de la Notificación de la presente sentencia escrita motivada dentro de los términos previstos en el Art. 93 del COGEP.- En dicha audiencia la parte actora se adhiere al Recurso de Apelación presentado por la parte demandada, no obstante dicha adhesión no es considerada por la suscrita por cuanto no existe un Recurso de Apelación en firme, conforme lo dispone el inciso final del Art. 258 del COGEP “ La apelación y la adhesión no fundamentada serán rechazadas de plano, teniéndose por no deducido el recurso.”.- Dado y firmado el 07 de septiembre del año 2018.- NOTIFÍQUESE.