



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**Trabajo de investigación de análisis de caso**

Previo a la obtención del título de:

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

**Tema:**

Proceso 13371-2019-00114, por Despido Ineficaz. Interpuesto por Carvajal Chancay Gema Michaelle en contra de Andrade Russo Luis Fernando, por sus propios derechos y por los derechos que representa en la Compañía ASIAUTO S.A, en su calidad de Gerente General.  
“La indebida acumulación de pretensiones en materia laboral y sus efectos jurídicos en el Derecho procesal ecuatoriano”

**Autoras:**

Martínez Izquierdo Gema Paola

Vélez Moreira Denisse Stefanía

**Tutor Personalizado:**

Ab. Fatsi Cedeño Roldán, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia Manabí – República del Ecuador

2020

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Martínez Izquierdo Gema Paola y Vélez Moreira Denisse Stefanía, declaramos 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: Proceso 13371-2019-00114, por Despido Ineficaz. Interpuesto por Carvajal Chancay Gema Michaelle en contra de Andrade Russo Luis Fernando, por sus propios derechos y por los derechos que representa en la Compañía ASIAUTO S.A, en su calidad de Gerente General. “La indebida acumulación de pretensiones en materia laboral y sus efectos jurídicos en el Derecho procesal ecuatoriano”

Declaramos 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.

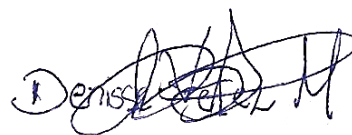
Portoviejo, 18 de septiembre de 2020.



---

**Martínez Izquierdo Gema Paola**

**C.I. 135019821-2**



---

**Vélez Moreira Denisse Stefanía**

**C.I. 131620027-6**

**Autoras**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO TEÓRICO	6
1.1. Contrato Individual de Trabajo	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Elementos del Contrato de Trabajo	6
1.1.3 Formas del Contrato de Trabajo	7
1.1.3.1 Contrato Verbal	7
1.1.3.2 Contrato Escrito	8
1.1.4 Concepto Trabajador	8
1.1.5 Concepto Empleador	9
1.2 Clases de Despido	9
1.2.1 Despido Intempestivo	9
1.2.2 Despido Justificado	10
1.2.3 Despido Injusto	10
1.2.4 Despido Ineficaz	10
1.2.4.1 Efectos del Despido Ineficaz	11
1.2.4.2 Protección a las mujeres embarazadas y dirigente sindicales	12
1.3 Trámite para la sustanciación del Despido Ineficaz	13
1.3.1 Procedimiento Sumario	13
1.3.2 Saneamiento	14
1.4 Excepciones Previas	15
1.4.1 Excepciones previas subsanables	16
1.4.2 Excepciones previas insubsanables	17
1.4.2.1 No subsanable que produce remisión del proceso	17

1.4.2.2 No subsanables que producen el archivo del proceso	17
1.5 Excepción previa de Indebida Acumulación de Pretensiones	18
1.5.1 Concepto de Pretensiones	18
1.5.2 Indebida acumulación de pretensiones	19
1.6 Debido Proceso	21
1.6.1 Concepto	21
1.6.2 Importancia	22
1.7 Nulidad Procesal	23
1.7.1 Concepto	23
2. ANÁLISIS DE CASO	24
2.1. Análisis de los hechos	24
2.2 ANALISIS DE LA SENTENCIAS	33
2.2.1 Segunda Instancia. - Nulidad	33
2.2.2 Archivo de la causa	35
2.2.3 Segunda Instancia. - Apelación interpuesta por la Actora	38
2.3 ANÁLISIS SENTENCIA DE PRIMER NIVEL CORRESPONDIENTE AL CASO	39
3. CONCLUSIÓN	50
4. BIBLIOGRAFÍA	52
5. ANEXOS	55

## INTRODUCCIÓN

En el presente estudio de caso se analizó el proceso laboral N° 13371-2019-00114, que por despido ineficaz sigue Carvajal Chancay Gema Michaelle en contra de Andrade Russo Luis Fernando, por sus propios derechos y por los derechos que representa en la Compañía ASIAUTO S.A, en su calidad de Gerente General. “La indebida acumulación de pretensiones en materia laboral y sus efectos jurídicos en el Derecho procesal ecuatoriano.

Después de conocer el tema del presente trabajo, se puede manifestar que el análisis se basó en las pretensiones que se plantean al seguir una acción de despido ineficaz por parte de las mujeres embarazadas o en estado de lactancia y dirigentes sindicales, casos en los que se adeudan haberes laborales, estudiando más a fondo si resulta correcto solicitarlos por el trámite sumario expedito y reducido, además, se analizó el procedimiento que deben cumplir los operadores de justicia para dirimir las excepciones previas que pudieren alterar la validez procesal.

Esta investigación, tuvo como objetivo determinar si la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones en el caso razón de este análisis, fue resuelta en el momento procesal oportuno por la juez de primer nivel, ya que, la errónea actuación produciría la vulneración al debido proceso, así mismo, corroborar si los principios básicos y los derechos tanto del trabajador como del empleador se aplicaron y se respetaron durante el desarrollo proceso, determinando cuales son los efectos jurídicos que provoca el no resolver dicha excepción previa.

Es importante mencionar que, este análisis de caso está compuesto por cuatro sentencias que, para la mejor comprensión del mismo, inicia con un análisis general de la sentencia emitida por la Corte Provincial, el auto interlocutorio y la última sentencia de apelación, para de esta manera conocer el proceder de estos jueces, y posteriormente llegar a estudiar la sentencia principal de este estudio de caso emitida por la juez aquo en primera instancia, donde se considera que se cometieron los errores que afectaron el proceso.

El desarrollo de este trabajo se realizó a través de un método de análisis, en base a revisión bibliográfica, la doctrina, la jurisprudencia, la Constitución, el Código de Trabajo, Código Orgánico General de Procesos, los mismos que nos permitieron desarrollar un trabajo serio en cuanto al análisis de la acción por despido ineficaz en relación a las mujeres embarazadas y las excepciones previas; de esta forma servirá de apoyo y sustento para profesionales del derecho, docentes del área laboral y estudiantes cuando existan dudas en la aplicación de los temas ya mencionados.

Dentro del análisis, en su parte doctrinal abordamos temas imprescindibles como; los tipos de despido, para conocer de dónde surge el despido ineficaz y posteriormente los efectos que genera esta acción, la cual contiene un trámite especial plasmado en la ley, más adelante también se abordó el tema de las excepciones previas subsanables y no subsanables cuestiones inherentes al juzgador, así como el debido proceso y la nulidad procesal, aspectos que dependen del rol de los jueces desde el inicio hasta la sentencia de un proceso, la cual tiene que estar apegada a los preceptos legales, los mismos que si no se cumplen generaran una decisión errada.

# 1. MARCO TEÓRICO

## 1.1. Contrato Individual de Trabajo

### 1.1.1 Concepto

El tratadista Rafael Mujica (Rodríguez, 1971)<sup>1</sup> lo define así:

El Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma de denominación, es aquel donde una persona presta a otra un servicio personal subordinado, mediante remuneración. La prestación de su servicio personal subordinado y remunerado produce todos los efectos del contrato.

El contrato de trabajo es el vínculo laboral que nace de la existencia de una persona denominada trabajador, quien tiene conocimiento de la actividad u oficio en la que se va a desenvolver, bajo la dependencia de un superior denominado empleador que está presto a responder por los haberes a desempeñar del empleado.

Nuestro Código de Trabajo Ecuatoriano (2016) recoge dentro de su artículo número 8 la definición de lo que es un contrato de trabajo y manifiesta que:

Es aquel pacto con el cual una persona se responsabiliza con otra, a ofrecer su trabajado de manera lícita y personal, bajo el mandato de un superior y en retribución a una compensación económica, la cual se dará en base a lo convenido, las leyes, el contrato: individual-colectivo o la costumbre. (Nacional, 2016)<sup>2</sup>.

### 1.1.2 Elementos del Contrato de Trabajo

Los elementos para la existencia de un contrato de trabajo se deducen de la definición que el código laboral se da del Contrato Individual de Trabajo en su art. 8, los cuales son:

---

<sup>1</sup> Mujica Rodríguez Rafael. 1971. *Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo*. Caracas. Editorial La Torre. Pág. 28.

<sup>2</sup> Asamblea Nacional. 2016. *Código de Trabajo*. Ecuador.

- a) **Prestación de servicios lícitos:** La prestación personal del servicio es el esfuerzo físico o intelectual, o también una combinación de los dos, que el prestador del servicio, de una manera personal, pone a disposición de su patrono.
- b) **La Remuneración:** La remuneración es libremente establecida por las partes como todo aquello que éste reciba al realizar su labor, en ningún caso, podrá ser menor al salario mínimo vital; así lo prescribe el Código del Trabajo, en su Art. 3 en su último inciso diciendo: “en general todo trabajo debe ser remunerado”.
- c) **La dependencia o subordinación:** Es la obligación del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene el empleador para que el trabajador cumpla los servicios a los que está obligado. Por ejemplo: horario de trabajo. (Linares, 2016)<sup>3</sup>.

### 1.1.3 Formas del Contrato de Trabajo

#### 1.1.3.1 Contrato Verbal

Para (Fuentes, 2013)<sup>4</sup>, “El contrato expreso verbal es aquel en que el empleador y el trabajador, han acordado de palabra o verbalmente las condiciones a las que van a someterse (la prestación de servicio, remuneración y disposición patronal”.

Acogiendo lo establecido en el artículo 12 del Código de Trabajo<sup>5</sup>, normativa que define al contrato verbal en sus últimas líneas, donde menciona en primer lugar que el contrato es expreso cuando se ha pactado lo acordado por escrito y en cuestiones en las que no conste de esta manera o a falta de esta, se considerará tácito o verbal.

---

<sup>3</sup> Medina Linares Alexis. 2016. *El Contrato Individual de Trabajo*, pág. 6 y 7.

<sup>4</sup> Bustamante Fuentes Colon. 2013. *Manual de derecho laboral (El contrato individual de trabajo)*. Ecuador, 5ta Edición; Editorial Jurídica del Ecuador.

<sup>5</sup> *Ibíd*em, art. 12



Para darse un contrato debe existir el acuerdo de las voluntades y no sólo eso, sino que además el código regulador de la materia, es decir el de Código de Trabajo, hace mención que los contratos pueden darse de manera tácita o expresa y que a falta del contrato expreso se entenderá a esta como tácita.

### **1.1.3.2 Contrato Escrito**

Manifiesta (García, 1975)<sup>6</sup> que: “el contrato escrito es el que consta en un documento firmado por las partes, en el cual están incluidas todas las condiciones del mismo” El contrato expreso es aquel en el que se plasman los beneficios dentro de un papel firmado por el trabajador y empleador.

El contrato de trabajo efectuado de manera escrita resulta ser la más conveniente y aconsejable para el trabajador, pues de ello se deriva la prueba irrefutable de la existencia de la relación laboral entre empleador y trabajador; es decir, mediante el contrato escrito se puede probar de forma fehaciente la preexistencia de la relación de dependencia o subordinación, la duración del contrato, el horario de trabajo, la remuneración o salario, etc.

### **1.1.4 Concepto Trabajador**

Para Manuel (Alonso, 2006)<sup>7</sup> el trabajador es aquel que: “emplea a todos los individuos que profesan algún tipo de trabajo, en muchas circunstancias también puede ser aplicado en sentido usual para destinar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no”.

---

<sup>6</sup> García Manuel. 1975. *Curso del derecho del trabajo*; Barcelona-España. 5ta Edición; Editorial Ariel.

<sup>7</sup> Dr., G. M. 2006. *Curso de Derecho de Trabajo*. Quito- Ecuador: Endino IV edición.

Partiendo del tema, el trabajador es aquella persona hábil para desempeñar o desenvolver su rol en un ámbito determinado y que sobre todo por medio de esta actividad se desarrolla una de las herramientas fundamentales para el subsistir del ser humano, debido a que sin ella no habría fuente de ingreso económico.

### **1.1.5 Concepto Empleador**

Para el doctrinario Julio Cesar (Trujillo, 2005) <sup>8</sup> dentro de su obra el Derecho al Trabajo nos expone que empleador es:

El patrón, suele ser el otro individuo que interviene en la relación laboral, o según como se lo llame: Empresario, patrono, dador del trabajo o de empleo, etc., y que nuestro Código de Trabajo, lo define como el ser o persona jurídica a quien se le brinda un servicio de manera personal y legal, comúnmente llamado jefe.

Sin embargo, el empleador es el jefe o jerárquico superior a quien se debe la prestación de servicios que le sean necesarios para satisfacer sus necesidades y asimismo poder retribuirle un salario digno al trabajador, se rigen bajo el Código de Trabajo.

## **1.2 Clases de Despido**

### **1.2.1 Despido Intempestivo**

El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral (Bustamante, 2011)<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Trujillo, J. C. 2005. *Derecho de Trabajo*. Quito- Ecuador: UPCE.

<sup>9</sup> Bustamante Colón. 2011. *Manual de Derecho Laboral*. Edición Cuarta; paginas 340-347.

Dicha decisión, la asume el empleador, sin el consentimiento del trabajador, sin previo aviso y de manera injustificada; lo que finalmente provoca que el trabajador quede en la desocupación; y, en su defecto, obliga al empleador, a cancelarle al trabajador una indemnización por despido intempestivo, de acuerdo al artículo 188 del Código de Trabajo.

### **1.2.2 Despido Justificado**

Es que aquél que se ajusta al marco jurídico, es decir se acoge a las diferentes formas de terminación de la relación laboral que el legislador ha prescrito. Este es un despido verdadero, o despido propiamente dicho.

### **1.2.3 Despido Injusto**

Se produce con la terminación de la relación laboral sin que dicha terminación se ajuste a los preceptos legales establecidos para dar fin al cese de actividades del trabajador, también llamado despido intempestivo.

### **1.2.4 Despido Ineficaz**

El despido ineficaz se lo debe entender como: "La decisión unilateral del empleador, esto es el despido, no tiene validez, es decir, es ineficaz, porque viola garantías que protegen circunstancialmente a la persona trabajadora... es aquel nulo" (Landín, 2016)<sup>10</sup> El despido ineficaz, fue introducido en nuestra legislación en abril de 2015, mediante la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar.

---

<sup>10</sup> Montalvo Landín Alberto. 2016. *La Empresa y la Ley*. Infocsi.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar en su artículo 35 que incorpora 3 incisos al artículo 195 del código de trabajo nos refiere al concepto de despido ineficaz estableciendo lo siguiente:

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz al despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en su cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187. (Nacional, Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)<sup>11</sup>.

Es decir que, dentro de las reformas al Código del Trabajo se establece que la mujer en estado de gestación adquiere estabilidad laboral en razón del principio de inamovilidad, es por ello que ante un despido intempestivo mientras se encuentra en estado de embarazo, o asociado a su condición de gestación o maternidad y los dirigentes sindicales, pueden solicitar al Juez de Trabajo que declare ineficaz su despido.

#### **1.2.4.1 Efectos del Despido Ineficaz**

El código de trabajo en el artículo 195.3 determina los efectos de la declaratoria de la ineficacia dentro del procedimiento de despido ineficaz, estableciendo tres efectos, de la siguiente manera:

1. Declara la ineficacia se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recarga.

2. En el caso que la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

---

<sup>11</sup> Asamblea Nacional. 2015. *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Quito, Registro Oficial 20 de abril. Editora Nacional.

3. Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el COIP por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente<sup>12</sup>.

Por otro lado, es importante señalar que el artículo 195 de la Ley de Justicia Laboral propone un proceso simplificado y rápido de la acción de despido ineficaz, está concebido para que dure tres días contados desde la calificación de la demanda. La persona afectada puede presentar la acción por despido ineficaz en un plazo de treinta días caso contrario no surte efectos la figura legal del despido ineficaz.

#### **1.2.4.2 Protección a las mujeres embarazadas y dirigente sindicales**

De acuerdo a los convenios de la OIT, nos encontramos frente al Convenio sobre la Protección de la Maternidad, en donde se indica que:

Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia..., o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. (Trabajo, 2000)<sup>13</sup>.

Sin duda alguna, la idea de proteger mediante el despido ineficaz a las mujeres embarazadas y trabajadores que formen parte de la directiva sindical, es para poder asegurarles a estos el libre ejercicio de sus actividades y evitar que sus patronos al verse molestos por manifestaciones u otras actividades que las asociaciones o sindicatos puedan realizar, decidan despedir a sus directivos intempestivamente.

---

<sup>12</sup> *Ibíd*em art. 195

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo. 2000. *Convenio sobre la Protección de la Maternidad*, (num.183).

### **1.3 Trámite para la sustanciación del Despido Ineficaz**

El COGEP prevé en el art. 332, que se tramita mediante el procedimiento sumario, las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz. (Nacional, Código Orgánico General de Procesos, 2015)<sup>14</sup>, en este caso en el art. 195.2 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral.

#### **1.3.1 Procedimiento Sumario**

En tal sentido, el despido ineficaz se tramita según las reglas del procedimiento sumario por tratarse de un altercado, por un lado, derecho de mujeres en estado de embarazo y dirigentes sindicales; y por otro lado derechos de los patronos y empleadores, requiere su atención en resolver el problema garantizando una verdadera celeridad procesal.

El procedimiento Sumario estipulado en el Código Orgánico General de Procesos Capítulo III art. 332 numeral 8: ‘‘Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz’’<sup>15</sup>.

El artículo 195.2 del Código Orgánico para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, establece el procedimiento a seguir en el caso de un despido que se configura dentro del término de ineficaz:

---

<sup>14</sup> Asamblea Nacional. 2015. *Código Orgánico General de Procesos*, Quito. Registro Oficial 22 de mayo. Editora Nacional.

<sup>15</sup> *Ibíd*em art. 332.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz. Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de 30 días. Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse...<sup>16</sup>”

Este es un procedimiento sumario expedito y reducido, que resuelve en una sola audiencia, y el tratamiento que se le da a las excepciones previas, es en la primera fase procesal de saneamiento, previo a declarar la validez procesal cuando en la contestación a la demanda se han deducido excepciones, dentro del término legal.

### **1.3.2 Saneamiento**

El saneamiento, es la primera fase de la audiencia, etapa que busca de manera directa eliminar del proceso cualquier vicio que pueda afectar en lo posterior la validez del mismo, evitando que, al momento de resolver, los jueces puedan dictar sentencias inhibitorias después de haber practicado todas las fases en un juicio, lo que acarrearía pérdida de tiempo y dinero a los usuarios, así como al estado.

Además, esta etapa tiene por objeto terminar de raíz con la mala práctica profesional que desde muchos años ha sido parte de la estrategia de los abogados, quienes dejaban recurrir todo el juicio, para finalmente solicitar al Juez se declare nulo todo lo actuado, por no estar subsanado todos los vicios de procedibilidad, lo cual es algo absurdo.

---

<sup>16</sup> *Ibíd*em art. 195.2

## 1.4 Excepciones Previas

Una definición clara es la de (Chiovenda, 1989)<sup>17</sup>, que dice : “La excepción en sentido propio es, pues, un contra derecho frente a la acción, y, precisamente por esto, un derecho de impugnación, es decir, un derecho potestativo dirigido a la anulación de la acción”, de esta definición se entiende que el demandado o el reconvenido, pueden de manera dilatoria detener el curso del proceso hasta que sea subsanado; o detener de forma definitiva terminando con la demanda o reconvención, sin necesidad de llegar al conocimiento de fondo de la causa sometida a juicio.

Como objeto de las excepciones (Canosa, 2006)<sup>18</sup>, sostiene:

Las excepciones previas no atacan las pretensiones, sino que tienden a sanear o suspender el procedimiento para que el litigio se enderece a una sentencia de fondo que finalice la contienda judicial. De donde se deduce que su objetivo fundamental estriba en el saneamiento inicial del proceso, ya que por referirse a fallas en el procedimiento por regla general son impedimentos procesales.

Dentro del artículo 153 del COGEP, menciona que: Solo se podrán plantear como excepciones previas las siguientes:

1. Incompetencia de la o del juzgador.
2. Incapacidad de la parte actora o de su representante.
3. Falta de legitimación en la causa de la parte actora o la parte demandada, cuando surja manifiestamente de los propios términos de la demanda.
4. Error en la forma de proponer la demanda, inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones.
5. Litispendencia.
6. Prescripción.
7. Caducidad.
8. Cosa juzgada.
9. Transacción.

---

<sup>17</sup> Chiovenda G. 1989. *Instituciones de Derecho Procesal Civil Tomo I (Vol. III)*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor, pág.: 394.

<sup>18</sup> Canosa F. 2006. *Las Excepciones previas*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda., pág. 20.



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

Así mismo, en el artículo 295<sup>19</sup> del código en mención establece la forma en que se debe resolver las excepciones previas, conforme con las siguientes reglas:

1. Si se acepta una excepción previa que no es subsanable, se declarará sin lugar la demanda y se ordenará su archivo.
2. Si se acepta la excepción de defecto en la forma de proponer la demanda, la parte actora subsanará los defectos dentro del término de 6 días, otorgando a la parte demandada el término de 10 días para completar o reemplazar su contestación y anunciar prueba, atendiendo las aclaraciones formuladas. De no hacerlo se tendrá la demanda o la reconvenición, no presentada.

### 1.4.1 Excepciones previas subsanables

- **La legitimación en el proceso**, es la capacidad procesal o potestad suficiente que tienen las personas para comparecer al proceso a través de los actos de proposición y formar parte del mismo.
- **Falta de legitimación en la causa de la parte actora o demandada:** La legitimación en la causa implica la presunción de titularidad del derecho que se cuestiona, así el poseedor de la acción posesoria, el acreedor en la acción por cobro, o la víctima en la acción de responsabilidad civil presumen.
- **Error en la forma de proponer la demanda:** Esta excepción está relacionada directamente con la ausencia de requisitos estrictamente formales, como lo son los contemplados en los artículos 142 y 143 del COGEP. Pero, además, también alcanza a los errores de forma sustanciales que deben ser aclarados, como, por ejemplo, una confusa formulación de la pretensión o una falta de determinación del

---

<sup>19</sup> Ibídem art. 295

acto impugnado, pues dichos errores podrían viciar el procedimiento. (Escobar, 2016)<sup>20</sup>

Estas excepciones, cuando son subsanables se concederán el término para la subsanación de acuerdo a la naturaleza de la misma.

#### **1.4.2 Excepciones previas insubsanables**

Estas excepciones son aquellas que, sin necesidad de llegar a practicar pruebas, una vez deducidas, no permite continuar con el juicio y terminan con el proceso liminalmente, por auto interlocutorio y por sentencia de acuerdo a su naturaleza, (Couture E., 2002)<sup>21</sup> las define como: “No son defensas sobre el proceso sino sobre el derecho. No procuran la depuración de elementos formales de juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado”.

##### **1.4.2.1 No subsanable que produce remisión del proceso**

- **Incompetencia:** Esta excepción es de naturaleza procesal y se configura cuando la demanda se presenta ante un juzgador distinto a la que le corresponde conocer el proceso; establecidas en el Código Orgánico de la Función Judicial.

##### **1.4.2.2 No subsanables que producen el archivo del proceso**

Las excepciones cuyo defecto procesal no es subsanable, en caso de ser admitidas por el juez, producen que se declare sin lugar la demanda y se archive el proceso<sup>22</sup>:

---

<sup>20</sup> Albán Escobar F. P. 2016. *Estudio Sintético del Código Orgánico General de Procesos - COGEP*. Quito. Ediciones Opción.

<sup>21</sup> Couture E. 2002. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Montevideo Uruguay: B de F Ltda., pág. 95,

<sup>22</sup> *Ibídem*, Escobar F. *Estudio sintético del COGEP*. 2016.

- **La prescripción y Caducidad:** La prescripción, por regla general, debe ser alegada y puede interrumpir o suspender el tiempo para su configuración, esta excepción extingue definitivamente el derecho de acción; y la caducidad, en cambio, implica la pérdida del derecho a iniciar el proceso por no realizar un acto dentro del tiempo determinado, puede ser declarada de oficio.
- **Litispendencia y cosa juzgada:** Litispendencia hace referencia a la existencia de otro proceso judicial idéntico y que aún se encuentra sustanciando; la cosa juzgada, es la alegación de existencia de otro proceso judicial que culminó con la expedición de una sentencia inmutable, ambos con las mismas partes procesales, bajo el mismo objeto y con idéntica causa pretendi.
- **Transacción:** Tipo de convenio en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual (Art. 2348 CC).
- **Existencia de convenio arbitral y de convenio de mediación:** El arbitraje y la mediación son métodos alternativos de solución de conflictos, el convenio arbitral es el acuerdo escrito en virtud del cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias que hayan surgido entre ellas.

## **1.5 Excepción previa de Indevida Acumulación de Pretensiones**

### **1.5.1 Concepto de Pretensiones**

Es el acto en virtud del cual se ejerce la reclamación de un derecho ante un órgano judicial competente y frente al sujeto causante de la violación o perturbación de la esfera jurídica del reclamante, quién pide a la Institución el restablecimiento del orden jurídico lesionado en el menor tiempo posible.

Es el acto, por el cual se busca que el Juez reconozca algo con respecto a una cierta relación jurídica. En realidad, se está frente a una afirmación de derecho y a la reclamación de la tutela para el mismo (Romaniello)<sup>23</sup>. Así mismo, Azula (Camacho, 2010)<sup>24</sup>, define la pretensión como el acto de voluntad de una persona, en virtud del cual reclama del Estado, por conducto de la jurisdicción, un derecho frente, o a cargo de otra persona.

A través de las pretensiones se busca resarcir un daño que ha sido ocasionado por la persona demandada, es aquello que el actor desea de voluntad propia por el daño recibido. Lo que busca es que el juez encargado del proceso sea quien haga el reconocimiento del mismo y por ende acepte las peticiones que el actor ha propuesto exigirle al demandado.

### **1.5.2 Indebida acumulación de pretensiones**

La indebida acumulación de pretensiones es una excepción previa insubsanable, que pone fin al proceso, ataca al presupuesto procesal de la acción; para continuar con el estudio de esta excepción es importante establecer cuando se puede en una misma demanda proponer diversas pretensiones de manera correcta:

1. Que el juez sea competente para conocer y resolver todas estas pretensiones.
2. Que las pretensiones no sean contrarias ni incompatibles entre sí.
3. Que el procedimiento aplicado sirva para sustanciar todas las pretensiones.

Sobre el concepto de acumulación (Alsina, Fundamentos de Derecho Procesal, 2001)<sup>25</sup>, manifiesta que:

En primer lugar, nada impide que un mismo proceso sea utilizado para más de una litis, siempre que ellas reúnan determinadas condiciones; por el contrario, un

---

<sup>23</sup> Romaniello Carmine. *Teoría General del Proceso*, pág. 827

<sup>24</sup> Azula Camacho Jaime. *Manual de Derecho procesal*, tomo I, 10a. ed. Bogotá: Temis, 2010.

<sup>25</sup> Alsina H. 2001. *Fundamentos de Derecho Procesal*. México. pág. 268. Editorial Jurídica Universitaria S.A.

elemental principio de economía procesal lo aconseja, pues no hay razón para que, pudiendo evitarlo, se obligue a los sujetos a iniciar para cada una de ellas un proceso separado.

Respecto al tratamiento de la indebida acumulación de pretensiones la Resolución de la Corte Nacional de Justicia (Resolución, 2017)<sup>26</sup> establece:

El numeral 4 del artículo 153 también establece como excepción previa, entre otras, la indebida acumulación de pretensiones. - Esta excepción previa, puede estar relacionada con la anterior... Podemos señalar que existen excepciones previas no subsanables de naturaleza exclusivamente procesal como la incompetencia, error en la forma de proponer la demanda, indebida acumulación de pretensiones o litispendencia que el juzgador al acogerlas debe resolver mediante auto interlocutorio que pone fin al proceso.

Si bien el artículo 147.2 del COGEP, establece como causa de inadmisión en la primera providencia que la demanda contenga una indebida acumulación de pretensiones; no obstante, como ya hemos expuesto al abordar el asunto de la incompetencia del juzgador, si ésta se ha planteado como excepción previa, significa que la demanda fue admitida a trámite y hemos cumplido con los actos de proposición, por lo que atendiendo al momento procesal ya no procede una decisión de inadmisión.

En efecto, la indebida acumulación de pretensiones está prevista como causal de inadmisión Art.147.2 del COGEP; por lo tanto el juzgador tiene la responsabilidad de cuidar que la demanda sea coherente en todo sentido, más aun la pretensión, pues la indebida acumulación de pretensiones, ocasionaría al mismo juzgador contradicciones en lo que resuelva; pero si este error se ha calificado, y una vez alegado por la parte demandada, el juez aun en ausencia de la misma debe resolver, porque ya tendrá un fundamento fáctico al cual sujetarse aun cuando no haya sido sustentada por la parte demandada en audiencia, el no hacerlo vulneraría la garantía de la seguridad jurídica.

---

<sup>26</sup> Corte Nacional de Justicia. (s.f.). *Resolución 12-2017*.

## 1.6 Debido Proceso

### 1.6.1 Concepto

El debido proceso es el medio que se utiliza para solucionar las controversias de orden legal, a través de él se garantiza que se cumplan con los derechos de las partes y el procedimiento adecuado, además, que sea aplicada la normativa correspondiente. Esto le da el respaldo a las partes que intervienen en el proceso a cumplir con una serie de requisitos, encaminados a llegar a una resolución justa del conflicto y que, en caso de no cumplirse, se estaría violando un derecho constitucional.

“El debido proceso se integra por el Juez competente, el adecuado procedimiento y la ley preexistente aplicable a la sentencia que dirime el conflicto. En ese debido proceso, con la finalidad concreta de servir como instrumento o de medio para dirimir los conflictos de intereses o los conflictos de pretensiones que acaecen entre los particulares y el Estado tiene su médula, su espina dorsal, su cuestión interna que hay que descubrir” (Rincón, 2000)<sup>27</sup>.

El maestro Hernando Devis (Echandía, 1978)<sup>28</sup> sostiene que el debido proceso que: “La violación de esta garantía del debido proceso es considerada por la doctrina como un motivo de nulidad tan importante que, como dice COUTURE, ni siquiera la ley puede desconocer el Derecho de defensa sin quedar viciada de inconstitucionalidad”

Cabe destacar que, dentro del debido proceso los derechos de las partes deben de ser precautelados a tiempo, para que desde el inicio de una batalla legal se asegure el cumplimiento de los principios procesales, que por ende hagan efectiva las garantías de tutela judicial y el debido proceso, recordando que el sistema procesal fue creado como mecanismo para la construcción de la justicia.

---

<sup>27</sup> Prieto Rincón Zenón. 1983. *Casación Civil*, Bogotá. Pág. 12. Ediciones Librería Del Profesional,

<sup>28</sup> Devis Echandía Hernando. 1978. *Teoría General del Proceso*, Bogotá. Pág. 49. Edit. Temis.

De acuerdo a lo establecido en la Constitución en el artículo 76, establece que, 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”, así como “... con la observancia del trámite propio de cada procedimiento.” Según el numeral 3<sup>29</sup>.

### **1.6.2 Importancia**

La importancia del debido proceso radica en ser un sistema de garantías que procuran la obtención de decisiones justas que “(...) buscan en su interrelación obtener una actuación administrativa coherente con las necesidades públicas sin lesionar los intereses individuales en juego, proporcionando las garantías que sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales” (Gamboa, 1998)<sup>30</sup>.

El debido proceso, por lo tanto, se nutre de los ideales de justicia y equidad para las partes, y del deber de respeto de sus derechos al interior del proceso por parte de los órganos jurisdiccionales, tanto desde el acceso efectivo y oportuno a la justicia como hasta la resolución final que se emita (Serkovic, 2016)<sup>31</sup>.

Al hablar de importancia se hace referencia al valor e interés que se tiene al debido proceso dentro de un sistema judicial que busca ser efectivo y justo para todos, dejando de lado las arbitrariedades y teniendo como uno de sus más importantes fines proteger los

---

<sup>29</sup> Ibídem Art. 76

<sup>30</sup> Santofimio Gamboa Jaime Orlando. 1998. *El derecho de defensa en las actuaciones administrativas*. Bogotá. Pág. 25. Instituto de estudios constitucionales Carlos Restrepo Piedrahita.

<sup>31</sup> Roca Serkovic Fernando Antonio. 2016. *DERECHO & SOCIEDAD. Apuntes importantes sobre el debido proceso en la actualidad*. Pág. 194. Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

derechos de las partes dentro de un proceso de inicio a fin, por lo que se ve como algo netamente positivo cuando los jueces aplican a cabalidad este derecho desde el principio hasta el momento de sus decisiones judiciales.

## **1.7 Nulidad Procesal**

### **1.7.1 Concepto**

Un acto procesal es nulo cuando no produce efectos. La nulidad es la sanción por la cual el ordenamiento jurídico "...priva a un acto jurídico de sus efectos normales cuando en su ejecución no se han guardado las formas prescritas para ello." (Alsina, 1956)<sup>32</sup>. Enrique (Vescovi, 1999)<sup>33</sup>, manifiesta que "...la no producción de efectos del acto nulo se deriva de la violación o el apartamiento de ciertas formas, o la omisión de los requisitos indispensables para la validez de aquel". "El derecho procesal es un conjunto de formas dadas de antemano por el orden jurídico, mediante las cuales se hace el juicio, la nulidad consiste en el apartamiento de ese conjunto de formas necesarias establecidas por la ley" (Couture, 2002)<sup>34</sup>.

De acuerdo a lo mencionado por los autores la nulidad se genera cuando se dejan de lado las formas correctas de aplicación y actuación en un proceso, el error está en los medios para obtener los fines de justicia cuando se oponen a la validez y a lo correcto, es decir, cuando un acto procesal no cumple con lo expresamente establecido en la ley, ya que puede tener vida jurídica, existir, pero estar perjudicada en algún sentido y en su momento perjudicar su validez por lo que no existirían efectos.

---

<sup>32</sup> Alsina Hugo. 1956. *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. Buenos Aires. 2da Edición. Tomo 1. Pág. 629.

<sup>33</sup> Vescovi Enrique. 1999. *Obra Teoría General Del Proceso*, Bogotá, Temis, Pág. 257.

<sup>34</sup> Couture Eduardo J. 2002. *Fundamentos Del Derecho Procesal Civil - Colección Maestros Del Derecho Procesal*. Buenos Aires. Editorial B De F. Pág. 304.



## 2. ANÁLISIS DE CASO

### 2.1. Análisis de los hechos

El caso puesto a análisis inicia con la demanda presentada en la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Portoviejo, por Gema Michelle Carvajal Chancay, donde expone que prestaba sus servicios lícitos y personales para la empresa ASIAUTO S.A Manta en calidad de Asesora, con una remuneración mensual de \$1.148,96 DOLARES AMERICANOS conforme a las horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y sueldo básico, desde el 5 de noviembre del 2017 hasta el 6 de mayo del 2019.

El día 6 de mayo del 2019 ella se acercó a su médico de cabecera Dr. Juan Carlos Suarez para hacerse chequear por su estado de gestación, su médico procedió a darle 15 días de reposo porque su embarazo era riesgoso con peligro de aborto, el certificado médico fue emitido y validado por el Hospital del IESS. Indica que todo esto fue comunicado a su empleador a través de su jefa inmediata la señora Jessica Beatriz Zambrano Solórzano; y que ella se encontraba en la ciudad de Portoviejo, donde reside, cuando le llegó la notificación generada por el IESS de un aviso de salida de su lugar de trabajo.

El empleador procedió a hacerle el aviso de salida con fecha 13 de mayo del 2019 pero registrado como renuncia voluntaria, cuando jamás por su estado de salud y de gestación, con certificado médico podría haber renunciado por lo que alega DESPIDO INEFICAZ según el Art. 195.1 del Código de Trabajo, es decir, que se transformó en un despido improcedente e ilegal, según la norma invocada.

Formula sus pretensiones en; ordenar el reintegro al puesto de trabajo que mantenía en la Compañía ASIAUTO, pago por el despido ineficaz, indemnización del Art. 188, bonificación por desahucio, pago del décimo tercer y cuarto sueldo, pago de vacaciones, pago de ropa de trabajo, pago de indemnizaciones de los arts. 175 y 179, esto es, por enfermedad no profesional y por no recibir al trabajador, pago de costas procesales y honorarios de abogado, y por último pago de interés legal de conformidad a la Resolución 008 del 2010, dictado por la Junta Política, Monetaria y Tributario. El trámite que se sigue es el del Art. 195.2 del Código de trabajo.

De lo que consta en la contestación a la demanda, Luis Fernando Andrade Russo por intermedio de su procurador judicial Tomas Barrionueva Vaca, manifiesta que no es verdad que se le haya despedido a la accionante y que de hecho fue ella quien mediante varios mensajes advirtió que iba a renunciar, sin embargo, se le aclaró que si deseaba hacerlo debía enviar su carta formal en la que lo ratifique. Todas las advertencias de la renuncia se las hizo a su jefa inmediata la Sra. Jessica Beatriz Zambrano Solórzano e igual manera ratificó su voluntad de renunciar vía mensajes de WhatsApp, al gerente General de Recursos Humanos de ASIAUTO S.A. Julio Andrés Bastidas.

Además, se menciona que, por un error técnico involuntario por parte del personal de Recursos Humanos, de forma imprecisa se registró un aviso de salida en contra de la accionante, pero que el mismo día, una vez que constatado el error se lo corrigió y que lo dicho se verifica con el aviso del IESS, en donde consta en el estado del trámite la palabra “rechazado”. Que de hecho es más evidente que no ha sido despedida ya que se le ha pagado todo su salario del mes de mayo y sus aportaciones al IESS.

El accionado se excepciona con Indebida acumulación de pretensiones, manifestando que la parte actora sin fundamento alguno, ha activado una acción de despido ineficaz para solicitar dos pretensiones que se contraponen entre sí, esto es, que se ordene el reintegro y el pago por el despido intempestivo, además de solicitar indemnizaciones fuera del trámite a seguir, fundamenta su reclamo en el Art. 195.3 del Código de Trabajo.

Además, solicita pago de haberes, enfermedad no profesional, vacaciones y otros rubros, estableciendo que la accionante confunde la acción de este despido con una demanda laboral que se sustancia en vía sumaria, indicando que esta vía no sirve sino para reclamar la indemnización por despido ineficaz, o solicitar el reintegro del puesto, por lo que recuerda a la autoridad que debe aceptar la excepción previa y proceder conforme a lo determinado por el COGEP, que le sean aceptadas sus excepciones y desechar la demanda.

### **2.1.1 Convocatoria Audiencia Única**

El 10 de junio del 2019 se llevó a efecto la audiencia de despido ineficaz, en donde una vez instalada la audiencia se pronunciaron las dos partes acerca de las excepciones previas y fue aceptada de forma parcial la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones interpuesta por el demandado, advirtiéndole la jueza de un error en la forma de proponer la demanda, no se resolvió expresamente sobre la excepción planteada por el demandado, el juez lo tomó como excepción previa de error al proponer la demanda enviando a subsanar, suspendiendo la audiencia y fijando nueva fecha para el desarrollo de la misma.

Se dispuso la subsanación de la demanda en el término de seis días, asimismo, se otorgó el término de diez días para completar o reemplazarla la contestación a la demanda y anunciar pruebas de ser el caso, esto en base al art. 295.2; luego de transcurrido este tiempo se verificó en los autos que, la parte actora presentó el escrito de subsanación proveído mediante providencia; la corrección de la actora se basó en eliminar el reclamo de indemnización por enfermedad, dejando las demás pretensiones establecidas.

Por otra parte, el escrito donde se completa la contestación a la demanda; en sus fundamentos de hecho el demandado se ratifica en lo expresado inicialmente, manifestando que se aplicó de forma indebida el art. 295.2 del COGEP, ya que son dos excepciones distintas y disimiles, donde la primera versa sobre la incompatibilidad de las múltiples pretensiones del actor, la segunda es respecto a la claridad del texto de la demanda, que lo jurídicamente correcto era aplicar la disposición del art. 295.1 del COGEP, y disponer el archivo. Una vez presentada las providencias de las partes se procedió a señalar fecha para la reinstalación de la audiencia.

### **2.1.2 Reinstalación de la Audiencia Única**

El día 10 de julio del 2019 se reanudó la audiencia única, para resolver las excepciones previas planteadas y específicamente respecto a la indebida acumulación de pretensiones, se le concedió la palabra a la parte demanda donde manifiesto que la actora reclama el reintegro a su lugar y el pago de indemnización, yendo más allá, reclamando pago de decimos, pago de despido intempestivo, desahucio, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, ropa de trabajo, los artículos 175y 179 del Código del trabajo, e inclusive intereses, las mismas que son incompatibles, porque los plazos y estipulaciones

son diferentes entre un juicio sumario y los plazos del despido ineficaz, solicitando declarar la nulidad y el archivo de la causa.

Se le concedió la palabra a la parte actora e indicó que, además de conceder el despido ineficaz, se debe reconocer el despido intempestivo y demás indemnizaciones que la ley y el Código del Trabajo le permita, como desahucio, vacaciones, etc. Luego de analizadas las excepciones previas, se establece como objeto de la controversia; A) DETERMINAR LA PROCEDENCIA O NO DEL DESPIDO Y SU DECLARATORIA DE INEFICAZ y; B) ESTABLECER SI PROCEDE O NO LOS MONTOS A PAGARSE POR LIQUIDACIÓN.

Una vez escuchada la fundamentación de cada una de las partes, y ante la imposibilidad de una conciliación, agotado el procedimiento y valorada las pruebas presentadas, se dictó sentencia oral declarando con lugar la demanda laboral, ya que según la valoración de la jueza no se probó que la actora haya renunciado, que con el aviso de salida el empleador se configuro el despido aunque luego haya sido corregido, es decir, se perfeccionó el despido ineficaz en contra de Carvajal Gema, por lo que se dispuso el reintegro a la compañía ASIAUTO S.A y el pago de los valores solicitados por la actora.

En esta etapa de decisión la actora expresa que no desea continuar con la relación laboral, es decir, no desea el reintegro a la compañía. Ante el desacuerdo, la decisión sube a conocimiento de la Corte Provincial, en virtud que se concede con efecto suspensivo el Recurso de Apelación interpuesto por la parte demandada y de la Adhesión al Recurso de Apelación presentado por la parte actora, respecto de la resolución emitida en forma oral en la Audiencia Única, en la que se declara con lugar la demanda laboral, estableciendo dentro

del contenido de la fundamentación de la alzada reclamar la nulidad procesal por existir vicios que pudieron influir en la decisión del proceso.

### **2.1.3 Audiencia de Recurso de Apelación Interpuesta por el demandado**

El 11 de septiembre del 2019, se llevó acabo la audiencia de apelación ante la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí, y se deja constancia que lo reclamado y fundamentado fue la nulidad procesal por parte del demandado, estableciendo que es procedente la misma cuando el juzgador verifique que se ha producido una violación en la vía en la que se debe tramitar una pretensión, así mismo establece que cuando se acepte una excepción previa que no es subsanable, como lo es la indebida acumulación de pretensiones, se declara sin lugar la demanda y se ordena su archivo.

Habiéndose cumplido con el procedimiento establecido en la norma para estos casos, el recurso de apelación y la adhesión que recae en contra de la decisión de la señora Jueza primaria, dictada en forma oral en la audiencia única y su respectiva motivación escrita, se las calificó como procedentes y se lo aceptó a trámite de conformidad con los temas impugnados por las partes procesales. El tribunal observó la falta del audio de la grabación oficial de la audiencia.

El tribunal concluye que, cuando el Art. 111 del COGEP habla de nulidad procesal, hay que tener en cuenta, que la misma puede encontrarse, tanto en la violación del trámite correspondiente a la naturaleza del asunto que se está refiriendo, esto es, a la vía en sí misma escogida por el actor para sustanciar su demanda; como también, en la violación del trámite correspondiente a la causa que se esté juzgando, esto es, que una vez determinada la

vía pertinente, en el desarrollo del trámite se ha vulnerado alguno o varios de los actos procesales que estructuran dicho procedimiento; análisis este que se desprende las reglas doctrinarias respecto de las nulidades procesales.

Además la Sala manifestó que, si bien la señora jueza de primer nivel ha resuelto la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones mediante auto interlocutorio, por así disponerlo las normas aludidas, no es menos cierto, que también tenía la obligación Constitucional y Legal, de resolver según el procedimiento plasmado en la ley y no darle una solución diferente, pese a estar consciente del contenido de las normas que regulan las decisiones de las excepciones previas, no las ha cumplido en su totalidad, sino en forma parcial, infringiendo de esta manera los derechos de protección a la Tutela judicial efectiva, seguridad jurídica y debido proceso establecido en la Constitución.

Luego del análisis del tribunal se declara la nulidad procesal, ya que, aunque la jueza del primer nivel aceptó la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, tenía la obligación constitucional y legal, de resolver dicha excepción, por lo tanto, al resolver y concederle un efecto diferente al que establece la norma, no ha garantizado el cumplimiento de las normas ni ha observado el trámite propio del procedimiento. Se aceptó la alegación de nulidad, declarándose la nulidad de todo lo actuado a partir de la evacuación de audiencia única del día 10 de junio del 2019 y las actuaciones se retrotrajeron hasta el momento procesal de convocarse a la audiencia única, con un juzgador diferente.

#### **2.1.4 Audiencia Única**

Luego de que la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial, declaró la nulidad de todo lo actuado y se retrotrajo el proceso al momento procesal anterior a aquel en que se dictó el acto nulo, el 10 de diciembre del 2019 se llevó a cabo la audiencia única en la Unidad Judicial Laboral, en la primera fase la jueza se pronunció sobre la excepción previa por indebida acumulación de pretensiones que planteó el demandado, basándose en la Resolución No. 12-2017 de 3 de Mayo del 2017 expedida por la Corte Nacional de Justicia y en la norma legal e hizo consideraciones dentro de las cuales establece que la indebida acumulación de pretensiones por su naturaleza intrínseca, no es subsanable.

Así mismo, se pronunció acerca del despido ineficaz, invocando doctrina y la norma en donde se encuentra establecido en qué casos procese dicho despido, cual es el trámite correcto a seguir y cuáles son las pretensiones a solicitar, indicando las pretensiones hecha por la actora que no encuadran con la norma legal y el procedimiento correcto. Luego de haberse desarrollado la audiencia y de su pronunciamiento, establece que en forma errónea la accionante se acogió al procedimiento peculiar, expedito y reducido del despido ineficaz, reclamando pretensiones que se contraponen.

Además, solicitó el pago de derechos e indemnizaciones laborales por enfermedad no profesional que claramente y según la norma deben ser sustanciadas en otro procedimiento, es decir, la actora en su demanda formula pretensiones que se tramitan en diferentes procedimientos, por lo que la jueza ACOGE la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones que fue planteada por el demandado, DECLARA SIN LUGAR LA DEMANDA y ordena el ARCHIVO de la causa. Ante el desacuerdo de la parte actora en la audiencia única, se CONCEDIÓ con efecto suspensivo el RECURSO DE APELACIÓN.



### **2.1.5 Audiencia de Recurso de Apelación interpuesta por la actora**

Posteriormente a la audiencia única, el proceso llegó a la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial y con fecha 26 de febrero del 2020 se llevó a cabo la audiencia del recurso de apelación presentado por la actora, el cual el Tribunal observó que fue interpuesto en el momento procesal oportuno y fundamentado por escrito en los términos legales establecidos, por lo que el recurso se calificó como procedente, pero no resultó procedente el pedido de inadmisión del mismo.

El tribunal estableció como objeto de la apelación; determinar si en la demanda, la accionante, solicita o no pretensiones incompatibles. La actora en la fundamentación de su recurso a través de su Abogado mencionó, que el derecho laboral es amplio, y que una indebida acumulación de pretensiones no debería mermar un derecho, solicitando se deje sin efecto el auto interlocutorio donde se concede la excepción previa y se resuelvan de fondo las pretensiones solicitadas por el despido ineficaz en contra de su representada.

Por otro lado, el Abogado del demandado interviene explicando que en un proceso donde se van a solicitar varias pretensiones deben de cumplirse requisitos y entre ellos, el más importante, que se puedan sustanciar bajo un mismo procedimiento, que la parte accionante en esta audiencia solo menciona dos o tres pretensiones, cuando en realidad en la demanda presentó varias.

Luego de la intervención de las partes y de un análisis de los temas a tratar en la audiencia, el tribunal se pronunció, haciendo referencia a que en un proceso por despido ineficaz el actor tiene dos opciones a elegir; uno es el reintegro, o dos; no regresar al lugar

de trabajo y recibir el pago de indemnización de un año de remuneración y otros peculiares al despido intempestivo, es decir, no solicitar ambas ni otras que sean incompatibles.

Por lo cual, queda establecido que, en la demanda, claramente existen pretensiones que se contraponen unas con otra, formulan pretensiones que se tramitan en diferentes procedimientos, esto es el despido ineficaz que se tramita en un procedimiento sumario expedito y reducido; y el pago de derechos e indemnizaciones laborales que se sigue en un procedimiento sumario norma, por lo que el Tribunal RATIFICA en todas sus partes el auto interlocutorio emitido por la jueza aquo.

## **2.2 ANALISIS DE LA SENTENCIAS**

### **2.2.1 Segunda Instancia. - Nulidad**

De acuerdo al caso, corresponde analizar la sentencia dictada por los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí, para lograr establecer si existió una inadecuada aplicación de la jueza de primera instancia al momento de resolver la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones y así mismo si procede declarar la nulidad procesal, aspectos relacionados directamente con la finalidad de las sentencias a analizar.

Hay que tener en cuenta que, todo lo desarrollado dentro del proceso, la violación del trámite o de las solemnidades donde existe una causa de nulidad procesal conlleva a una decisión viciada por parte del juez. Por lo explicado, el efecto que acarrea la nulidad según el art. 109 del COGEP es retraer todo lo actuado en el proceso a la instancia anterior a aquella en la que fue dictado el acto nulo, es decir, volver al momento procesal en el que se

emite una decisión y mediante la cual se enmendara el error por el que fue declarado la nulidad, sin olvidar que es por esto que la nulidad procede únicamente a petición de parte.

Por lo expuesto, en cuanto a nuestro análisis frente a la valoración del recurso de apelación, se observa que; la juez de primer nivel al resolver la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones se basa en los artículos de la norma procesal donde se establece que se pueden proponer varias pretensiones en una misma demanda y por el procedimiento sumario, ya que así lo dispone el COGEP y el código de trabajo; pero, se deja de lado la diferencia que existe en caso de sustanciarse una demanda por ser despedido ineficaz.

Consecuentemente, la juez a su criterio la solución que le atribuye a la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, es resolverla parcialmente advirtiéndole de un error en la forma de proponer la demanda, por lo que la actora al subsanarla elimina de sus pretensiones el numeral 8.9 de indemnización por enfermedad no profesional, con esto, a perspectiva de la jueza la excepción fue resuelta correctamente.

Otro aspecto que la Sala dentro del fallo hace énfasis, es la obligación que tuvo la jueza al aplicar la normativa vigente, que se caracterizan por ser claras y públicas; y el hecho de omitir este correcto proceder, es decir, apartarse del tenor de la ley tiene como consecuencia generar la nulidad de todo lo actuado, por lo que, por esta razón y al no seguir el procedimiento establecido, el tribunal constató y argumentó a lo largo de la sentencia la improcedencia de la resolución de primer nivel que pudo influir en la decisión del proceso.

El tribunal toma otra importante consideración para motivar la sentencia; la Constitución de la República, basándose en que aquella exige el cumplimiento de todas las demás normas, garantiza los principios y deberes que los órganos jurisdiccionales deben acatar con estricta aplicación a los derechos de protección de las partes desde que inicia el proceso, así como; la tutela efectiva, imparcial y expedita cumpliendo y haciendo cumplir la normativa.

Por estas razones, el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí de acuerdo al análisis basado en la jurisprudencia y la ley, decidió aceptar el recurso de apelación interpuesto por el accionado; la alegación de nulidad, es decir, se declaró la nulidad de lo actuado desde la evacuación de la audiencia única del lunes 10 de junio del 2019, por consiguiente, se retrotrajeron todas las actuaciones hasta el momento procesal oportuno de convocar fecha para audiencia única.

### **2.2.2 Archivo de la causa**

Después de todas las irregularidades suscitadas dentro de este proceso, el cual fue devuelto hasta esta instancia, para ser conocido por una jueza distinta; la Ab. Vilma Marisol Cedeño Loor, con la finalidad de que sea conocido desde el inicio y se tome en consideración lo expresado en la ley para conocer el criterio y solución que se le otorga en la nueva audiencia.

Acerca de la excepción previa planteada por el demandado, esto es, la indebida acumulación de pretensiones y de acuerdo a las consideraciones de la jueza, mismas que se basaron en la Resolución No. 12-2017 expedida por el Pleno de la Corte Nacional de

Justicia y en la Constitución de acuerdo a los Arts. 76 y 169, se establece que esta excepción por su naturaleza propia, no es subsanable. Es importante plasmar lo que establece la Corte Nacional de Justicia con la finalidad de despejar dudas con respecto a su interpretación y aplicación, por lo que expresa:

Con la finalidad de garantizar el principio constitucional de economía procesal, el legislador ha permitido que la parte actora pueda demandar en un mismo proceso diversas pretensiones (dos o más); no obstante, establece también la posibilidad de excepcionar la indebida acumulación de pretensiones, cuestión que puede estar fundada en la importancia cualitativa de cada pretensión, la incompatibilidad de contenido entre unas y otras, o por la especificidad de cada pretensión. (Resolución, 2017)<sup>35</sup>

De acuerdo a lo señalado por la Corte, efectivamente se puede plantear varias pretensiones en una misma demanda, siempre y cuando las mismas no sean incompatibles entre sí y dejando claro que en el caso que nos ocupa, la acción por despido ineficaz es autónoma por ende y como ya se ha dejado claro anteriormente, no se pueden incluir pretensiones que se reclaman por un procedimiento distinto.

Es importante abordar que, como expresa la jueza, el hecho de que se haya presentado la excepción no cabe ya la inadmisión de la demanda, puesto que se cumplió con los actos de proposición, ya que la indebida acumulación es una figura exclusivamente procesal por lo que se resuelve en la etapa de saneamiento para constatar la validez del proceso, procediendo al archivo de la causa de ser una excepción no subsanable.

La jueza, para tomar una decisión acerca de la excepción previa planteada, se basa en concepciones del despido ineficaz, estableciéndolo como un despido discriminatorio hacia grupos vulnerables, además, hace una diferencia entre las pretensiones que de manera

---

<sup>35</sup> Corte Nacional de Justicia, Resolución 12-2017, 3 de mayo 2017

correcta se puede solicitar por el despido vs las que planteó la accionante en su demanda, de lo que se puede colegir que la actora de forma equivocada se acogió a la acción y procedimiento peculiar y reducido del despido ineficaz, reclamando pretensiones que se contraponen unas con otras, solicitando además, el pago de derecho e indemnización laborales por enfermedad no profesional que debieron ser sustanciados en el procedimiento sumario normal.

Por lo manifestado, la jueza de primer nivel decidió aceptar la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones que planteó el accionado, la cual se encuentra establecida en el art. 153.4 del Código Orgánico General de Procesos, como efecto se desechó la demanda y se archivó la causa. Debido a la decisión de la jueza, la actora decidió plantear recurso de apelación en contra del auto interlocutorio dictado por la juzgadora.

Al respecto, es importante dejar claro que las excepciones previas se resuelven mediante auto interlocutorio, como sucedió en el presente caso, precisando que un auto interlocutorio es aquella providencia a través de la cual el juzgador le otorga solución a aspectos procesales que pudieren afectar no solo la validez del proceso, sino también, los derechos de las partes, estas cuestiones a resolver no son materia del problema central ni de la sentencia; como ya se ha podido evidenciar, en este caso existieron actos procesales que afectaron la validez procesal y los derechos del accionado, es por esta razón que la jueza resolvió mediante auto interlocutorio.

De esta forma, se puede constatar el buen proceder de la jueza en esta instancia al resolver de acuerdo a la norma la excepción previa, es decir, al archivar la causa se resuelve

esta excepción insubsanable, evitando vulnerar derechos al dictar una sentencia en donde el accionado tuviere que pagar haberes labores, más aún, si el proceso ha sido improcedente desde la presentación de la demanda por parte de la actora, esto quiere decir que, esta jueza le dio el sentido correcto a la excepción de indebida acumulación de pretensiones, a diferencia de la primer jueza que resolvió la misma parcial y erróneamente.

### **2.2.3 Segunda Instancia. - Apelación interpuesta por la Actora**

Por el auto interlocutorio emitido por la juez aquo, la actora interpuso recurso de apelación, el mismo que fue calificado como procedente por el tribunal ya que fue presentado y fundamentado dentro de los plazos que establece el COGEP, teniendo como objeto de la apelación determinar, si en el contexto de la demanda, la accionante solicitó o no pretensiones incompatibles entre sí. La accionante fundamenta su recurso en que los derechos laborales que solicitaron en la demanda no pueden ser incompatibles, que el derecho laboral es amplio y que una indebida acumulación de pretensiones no debería mermar un derecho, en este caso el de la mujer embarazada y sus correspondientes haberes laborales.

El tribunal dentro de sus consideraciones para tomar una decisión hace referencia a lo manifestado por el Dr. José Carlos García Falconí:

En casos evidentes, incluso, constituye una causal para que la demanda sea inadmitida *in limine* por el juzgador. Así en materia laboral, por ejemplo, la acción de despido ineficaz que pretende el reintegro inmediato del trabajador protegido por sus características especiales es incompatible con la acción de pago de proporcionales de beneficios de ley por despido intempestivo. (Falconi, 2019, pág. 416)<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> García Falconí José Carlos. 2019. *Análisis Jurídico Teórico práctico, sobre: la contestación a la demanda y las excepciones previas*, Tomo I, pág. 416.

Por lo antes mencionado, se deja claro que el despido ineficaz es una figura autónoma donde no caben el reclamo de otros valores, solo los expresamente señalados por la ley. Por esta razón, se rechazó el recurso de apelación interpuesto por la accionante y se ratificó en todas sus partes el auto interlocutorio, bien hizo la juez aquo de conformidad al COGEP declarar sin lugar la demanda y ordenar el archivo, con esto se puede evidenciar que, la decisión de la jueza fue la correcta, ya que el tribunal concuerda con lo manifestado por la misma y reafirma las consideraciones en las que se sustentó.

## **2.3 ANÁLISIS SENTENCIA DE PRIMER NIVEL CORRESPONDIENTE AL CASO**

De la sentencia puesta en análisis, corresponde establecer, si la decisión tomada por la jueza estuvo acorde a la normativa vigente y al procedimiento correcto para dicho proceso, por lo que resulta necesario establecer que el despido ineficaz, es aquel despido injustificado o intempestivo hacia las trabajadoras en estado de gestación o maternidad y hacia los dirigentes sindicales.

Cabe mencionar que, al momento en que la actora presentó la demanda, dentro de la misma se evidenciaba acumulación de pretensiones contradictorias entre sí, y que de acuerdo al trámite que pretendían seguir no era compatible; por otro lado, es de conocimiento que al momento de presentar una demanda el juez tiene la obligación de calificarla para verificar que se cumplen con todos los requisitos establecidos en la ley; en este caso, la jueza al constatar lo antes mencionado debió inadmitir la misma, ya que de acuerdo a lo establecido en el art. 147 #2 del Código Orgánico General de Procesos, cuando



exista una indebida acumulación de pretensiones procede la inadmisión, y en esta demanda la parte actora solicitó más allá de lo que la ley permite para cada procedimiento.

A pesar de que la jueza no actuó conforme a la ley, se admitió a trámite la demanda, por lo que es correcto que en la etapa de saneamiento de la audiencia se resuelvan las excepciones previas, con especial énfasis aquellas no subsanables que podrían generar el archivo de la causa, sobre todo cuando las pretensiones que solicita la accionante se siguen en el procedimiento incorrecto.

Es conveniente mencionar que, el saneamiento hace parte fundamental de una audiencia en la que el juez resolverá sobre la existencia de omisiones que puedan afectar la validez del proceso y de las excepciones previas ya sean subsanables o no subsanables que no permitieren continuar con la causa. En el presente caso a analizar, nos centramos en la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones presentada por el demandado, a través del cual surge el problema en el accionar de la jueza al momento de resolverlas.

Al respecto, en la sentencia queda demostrado que la jueza López Peñafiel María Alexandra, no acepta la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones presentada por el demandado, basándose en que el COGEP establece que se pueden presentar varias pretensiones en un mismo procedimiento; pero se debe tener en cuenta que aquello resulta procedente únicamente cuando las pretensiones no sean contrarias entre sí, de ser el caso que sean incompatibles y se origine esta excepción previa, de acuerdo a la norma se debe archivar la causa.

La jueza, al no aceptar, toma la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones como un error en la forma de proponer la demanda, el cual es un error subsanable, cabe destacar que, un error se da cuando no existe claridad en el texto de la demanda, y, por el contrario; la indebida acumulación es insubsanable cuando se origina la incompatibilidad de las pretensiones con el procedimiento que se lleva a cabo.

Es importante destacar que, una excepción previa cuando es insubsanable afecta al proceso, lo limita y no permite su evolución ya que no cumple con los requisitos que la norma establece, por lo que es deber de los jueces saber diferenciar entre una excepción subsanable e insubsanable, para que, de ser el caso de este último, sepan proceder conforme a Derecho.

Es imprescindible enfatizar que, existe una incompatibilidad entre las pretensiones, ya que la actora solicita; el reintegro y a la vez el pago de la indemnización por despido intempestivo, y cabe recalcar que lo que procede mediante esta acción es una de las dos alternativas antes mencionadas, además; solicita haberes laborales que se siguen en otro procedimiento como; vacaciones, décimo tercer y cuarto sueldo, pago de enfermedad no profesional, pago de ropa de trabajo, entre otros.

Cuando se activa una acción de despido ineficaz, se sigue por el procedimiento sumario expedito y reducido, que es un procedimiento que tiene sus propias reglas, efectos y se encuentra establecido en el art. 195 #2 del Código de Trabajo; en cambio, los demás pagos solicitados por la actora se siguen por el procedimiento sumario que se encuentra en el art. 332 del COGEP, además los plazos y estipulaciones son diferentes entre un juicio sumario y los plazos del despido ineficaz.

Por lo que, es necesario destacar que la acción del despido ineficaz es de carácter especial porque resguarda y protege la estabilidad de los trabajadores, y es por esta razón que a través de la misma se determina si procede o no la calificación de ineficacia, por lo que dentro de sus pretensiones se solicita únicamente el reintegro o el pago de indemnización, es decir, no se debate ningún otro haber laboral. Aunque estos rubros sean también pertenecientes a la relación laboral y se busque la economía procesal, necesitan amplia discusión, calidad probatoria y que se resuelvan por el procedimiento sumario.

Por lo ya explicado, resulta indispensable establecer que, en la sentencia de primer nivel, efectivamente existió una vulneración al debido proceso, ya que, en primer lugar, el hecho de haber admitido a trámite una demanda que tuvo que ser inadmitida en el momento procesal oportuno y, además, darle una solución distinta a la que establece la ley a la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, tuvo como consecuencia que existiera una violación al procedimiento enmarcado en la ley.

Desde nuestra perspectiva, en un inicio la jueza no se limitó a darle la correcta solución a una de las etapas procesales, por lo que se llegó a una sentencia en la que se podría notar una vulneración al debido proceso y aunque en la misma se hace referencia a la seguridad jurídica, tutela efectiva y demás garantías, es algo que no se puede notar al momento de tomar la decisión, ya que se basa únicamente en que se configuró el despido ineficaz, pero se deja de lado completamente el hecho de no haber analizado más a fondo las excepciones previas y no darle el desenlace que la norma atribuye, además consideramos erróneo el hecho de que el proceso haya avanzado hasta una decisión final aun siendo de conocimiento que lo que se pretendía no era compatible.

De acuerdo al actuar y decisión de la jueza desde que se presentó la demanda, resultó imprescindible interponer el recurso de apelación, ya que, mediante aquel la Sala revisó más a fondo el proceder de la juez de primer nivel y sus actuaciones en cada momento procesal, para de esta manera resolver conforme a derecho sin dejar en indefensión a ninguna de las dos partes procesales.

Por consiguiente, es pertinente destacar que el tribunal encabezado por la Dra. Yolanda de las Nieves García Montes, en base al recurso de apelación interpuesto por el demandado, resolvieron la procedencia de la alegación de nulidad fundamentada por el mismo, basándose en la constitución, la normativa, la jurisprudencia y la doctrina; para de esta manera resarcir la vulneración del Derecho a la defensa, seguridad jurídica, debido proceso, entre otros.

Coincidimos con el criterio de la Sala, al revisar la resolución del inferior, ya que en la sentencia hace mención en primer lugar al debido proceso, y analizando lo plasmado en la sentencia lo consideramos como aquel que integra las partes más importantes para el correcto desarrollo de un proceso, que son; juez competente, la ley aplicable al caso y el procedimiento correcto mediante el cual se sigue la acción, todo esto con el fin de ser un medio eficaz y justo para resolver las contiendas legales.

Tal es, que esta figura jurídica pretende que se respeten los derechos de las partes en el desarrollo del litigio desde su génesis hasta su conclusión, esto gracias a que engloba una estructura en la que se aplican principios, derechos, reglas, requisitos, entre otros. La aplicación de esta garantía puede resultar compleja en ciertas ocasiones, pero su

complejidad es lo que la hace sugestiva, ya que mediante ella el juez tiene el deber de cumplir y hacer cumplir los diversos parámetros legales dentro de un proceso.

Cabe destacar que, del debido proceso surgen formalidades indispensables que se observan en un procedimiento, en el que se limita al juez a no ir más allá de sus facultades jurisdiccionales y en atención a sus deberes y en base al cumplimiento de la norma pertinente, hacer cumplir la tutela efectiva e imparcial de los intereses y derechos de las partes, y de ser el caso que, lo antes mencionado no se acate o no se siga el procedimiento que señala la ley para cada caso, el mismo será nulo.

En cuanto a la sentencia y al exponer la consecuencia de nulidad por no respetar el debido proceso, es esencial plasmar que la nulidad se produce cuando en la ejecución de un acto jurídico no se han cumplido los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para ello, por consiguiente, un acto procesal no generará efectos y se declara nulo; es por ello que el demandado alega la nulidad ya que considera que no se aplicaron a cabalidad las solemnidades fundamentales en todo proceso.

Referente a la nulidad, Jaime Azula Camacho<sup>37</sup> establece que:

“La nulidad de la actuación determina que los actos de las partes sean ineficaces. Surge la diferencia entre los tres requisitos esenciales del acto procesal, o sea, la existencia, la validez y la eficacia. La existencia tiende a que el acto se considere producido; la validez, a que no se encuentre afectado de vicio que la genere, y la eficacia a que produzca sus efectos” (Camacho, Curso de teoría general de proceso, 2001)

De lo mencionado, podemos decir que la existencia se produce cuando una demanda ha sido propuesta bajo todos los parámetros de ley; el proceso que posteriormente

---

<sup>37</sup> Azula Camacho Jaime. 2001. *Teoría general del proceso*, Bogotá, Librería Jurídica Wilches. 3era. Ed., Págs. 379 y 387.

inicia y se desarrolla en concordancia con la norma será válido; y si las pretensiones son acogidas por el juzgador el acto procesal será eficaz, ahora bien, si uno de estos requisitos no se aplica como ya se ha explicado, procederá la declaratoria de nulidad.

En virtud de lo acontecido en el presente caso, se enfatiza en que, una vez que el juez verifique que ha existido una violación en la vía en la que se deben tramitar las pretensiones, es imprescindible que se declare la nulidad, ya que, las normas procesales al ser parte del ordenamiento jurídico que regula el orden público, no son susceptibles de elección de las partes; ya que, el Derecho Procesal tiene preestablecido con efecto vinculante el procedimiento a seguir para cada pretensión y de este modo el no cumplimiento ocasiona la nulidad.

Además, se ha podido comprobar que la Juez de primer nivel inobservó la Resolución No. 12-2017 de la Corte Nacional de Justicia, en la cual se analizan las excepciones previas, pero haciendo referencia a la indebida acumulación de pretensiones, es necesario dejar claro que, la misma se basa en que cada una tiene su cualidad en particular y que en ocasiones, existe la incompatibilidad de unas con otras. En relación a esto, se puede mencionar el siguiente ejemplo; no se puede presentar una demanda por despido ineficaz y al mismo tiempo la indemnización por enfermedad profesional, ya que la vía en la que se siguen estas pretensiones es incompatible.

Como es de conocimiento, las resoluciones emitidas por la Corte Nacional tienen fuerza de ley por lo que es de obligatorio cumplimiento y en la resolución antes mencionada está plasmado que la indebida acumulación de pretensiones es una excepción

previa no subsanable, situación que se presenta en el caso que nos ocupa dentro del ámbito Laboral, por lo que debió resolverse como tal.

Continuando con el análisis, en cuanto al proceder de la jueza se puede evidenciar que al resolver la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones se apegó al art. 145 del COGEP, en el que se determina que se pueden proponer pretensiones diversas en una demanda, dejando de lado los tres requisitos que se deben cumplir para que esta disposición proceda, y así mismo la diferencia que existe con la acción de despido ineficaz.

Si bien la juez resolvió dándole un sentido diferente a la excepción, la realidad es que, de acuerdo a la norma, la doctrina y la jurisprudencia el correcto proceder recaía en declarar el archivo de la causa, es decir, que al ser garantista de derechos tenía el deber y obligación Constitucional de resolver de acuerdo al procedimiento señalado en la norma procesal y la resolución No. 12-2017 emitida por la Corte Nacional de Justicia, ambos con carácter vinculante. La juez al ser administrador de justicia, debería tener el pleno conocimiento de las normas en las cuales se plasman las decisiones procesales y al cumplirlas de forma parcial quebranta los derechos de seguridad jurídica y debido proceso.

Además, luego de la revisión del proceso es importante manifestar que se ha evidenciado la existencia del acta de resumen de la audiencia, pero no consta el audio de grabación oficial que contiene la evacuación de la audiencia única en la que se compruebe el desarrollo de la misma, por lo que se incumple con el deber que tiene secretaría de remitir el mismo, acto que influye a que exista otro motivo para la declaratoria de nulidad, ya que, esto origina a que el tribunal no tenga el pleno conocimiento de lo que sucedió en la

anterior audiencia y se lleguen a omitir aspectos relevantes que pudiesen beneficiar o perjudicar a una de las partes.

Es importante destacar que, el hecho de que no haya existido el debido pronunciamiento y procedimiento del caso genera la vulneración de los principios de concentración y celeridad. El primero conlleva a que las diligencias procesales sean realizadas en una misma audiencia, en el presente caso, la jueza al enviar a subsanar y postergar la audiencia erróneamente, incurre en la falta de aplicación del mismo; y, el segundo, implica que se obtengan resultados de manera eficiente en el menor tiempo posible, situación que no ocurrió en el proceso puesto en análisis, ya que, al atribuir equivocadamente un plazo para subsanar se dilató el tiempo y no se cumplió con el principio.

Paralelamente, es necesario mencionar al empleador, ya que se lo dejó en indefensión por no haber obtenido una pronta y pertinente respuesta a la excepción planteada, ya que al no recibir una respuesta acorde a la norma, se estaría beneficiando de esta arbitrariedad a la parte accionante, de acuerdo a esto, podemos reconocer la transgresión que existió al derecho a la defensa del accionado en una de las etapas, y así mismo se puede evidenciar la ausencia de igualdad de condiciones entre las partes procesales.

Ahora bien, se precisa que para que exista justicia deberá estar íntimamente ligada a las garantías del debido proceso, que se relaciona con el principio de obligatoriedad en cuanto a cada acto procesal, los mismos que tienen particularmente su tiempo, lugar y modo, y al respetarse van a garantizar el cumplimiento de los derechos y la igualdad que



debe existir en todo proceso hacia el objetivo al que cada día busca llegar el sistema procesal; la realización de la justicia.

En base al análisis del estudio de caso realizado, es preciso plantear las siguientes consideraciones; que la decisión tomada por el tribunal fue correcta y apegada a los preceptos legales, ya que, efectivamente después de estudiado y analizado el presente caso, pudimos evidenciar que la jueza de primer nivel erró al no cumplir con el procedimiento que la ley señala de manera especial para este caso, así mismo, se puede mencionar que fue correcta ya que se motivó de acuerdo a las garantías del debido proceso dejando claro cual tuvo que ser el actuar de la jueza, además de plasmar la consecuencia jurídica de nulidad.

Por lo analizado, se puede mencionar que del actuar de la jueza resulta imposible no pensar que lo que existió fue una falta de conocimiento o confusión en cuanto a la acción de despido ineficaz y a la diferencia que existe para resolver las excepciones previas, ya que no todas tienen el mismo efecto ni la misma trascendencia, por el hecho de que unas pueden ser resultas y permiten continuar con el proceso; y otras, por su calidad de no subsanables generan el archivo del mismo.

En cuanto a las consideraciones, es importante destacar que, la trabajadora en su afán de conseguir más de lo debido, erróneamente solicitó dos pretensiones que se contraponen; el reintegro al puesto de trabajo y el pago de indemnización por despido ineficaz. Es fundamental recordar que la norma laboral permite expresamente elegir una de las dos acciones antes mencionadas, por lo que actuar distinto a lo expresado genera la desobediencia de la norma y que su aplicación quede al arbitrio de los sujetos procesales; a pesar de esto, el proceder de la trabajadora y su defensa, siguió siendo improcedente al

pretender, además de lo ya mencionado, indemnizaciones que no caben dentro del procedimiento por despido ineficaz.

Por lo antes mencionado, ya que las excepciones previas no se resolvieron conforme a su respectivo procedimiento generó una sentencia desfavorable al empleador, y además, se produjo dilación en el proceso al agregarse plazos que bien pudieron evitarse al inadmitir desde el inicio esta demanda que fue improcedente, por lo que se puede notar que al no ser estrictos al cumplimiento de cada etapa del procedimiento, en específico a los plazos, se incurre en la inaplicación de los principios de economía procesal y celeridad.

Para concluir el análisis de este estudio de caso, fue fundamental empezar analizando las sentencias posteriores a la de primera instancia, ya que través de las mismas pudimos reconocer ampliamente los errores en los que incurrió la jueza, para así llegar a este último análisis de la sentencia en la que se encontró el problema central, los errores más significativos y la cual fue motivo principal de este estudio.

### 3. CONCLUSIÓN

Para finalizar este importante análisis de caso, se ha podido determinar que, la acción de despido ineficaz por ser una figura autónoma tiene su trámite especial y expedito, el cual plantea que el trabajador al iniciar un proceso legal en contra de su empleador solo puede elegir entre una de las pretensiones que la norma laboral determina, y que los demás pagos laborales adeudados se tramitan por el procedimiento sumario normal, situación que ya debería ser de conocimiento de los jueces del área laboral para evitar dilaciones en el proceso.

Dentro la valoración que se ha realizado se ha podido constatar que, la Juez de primera instancia al aceptar a trámite la demanda y no declarar la inadmisión, generó una excepción previa no subsanable que no fue resuelta correctamente en la etapa de saneamiento, es decir, con el archivo de la causa y se ha llegado a la conclusión de que no se resolvió en el momento procesal oportuno la indebida acumulación de pretensiones.

Además, la juez aquo de la Unidad de lo Laboral en la sentencia incurre en la falta de aplicación del procedimiento que señala el Código Orgánico General de Procesos para resolver las excepciones previas no subsanables, ya que, en primer lugar al momento de calificar la demanda y observar la indebida acumulación de pretensiones debió inadmitir la misma de acuerdo al art. 147 del COGEP, y en segundo lugar, como ya no cabía una inadmisión, debió archivar la causa en la etapa de saneamiento de la audiencia única conforme al art. 295 #1 de la norma antes invocada y no resolverla como un error en la forma de proponer la demanda, acto que no procedía.

En cuanto a la acción de la jueza, al darle un sentido distinto a la solución de la excepción previa, se ha podido determinar que efectivamente se provocó una vulneración al derecho del debido proceso, ya que, no cumplió con las reglas fundamentales que debieron observarse en el procedimiento y por ende no aseguró los derechos del demandado, además, existió la violación de los principios consagrados en la Constitución en cuanto al sistema procesal y sus normas, tales como, eficacia, inmediación, celeridad, seguridad jurídica y economía procesal, etc., dejando claro que, el actuar de la jueza generó efectos jurídicos propios de un mal proceder, en este caso la nulidad de todo lo actuado.

Para concluir, es imprescindible resaltar que este análisis ha sido de gran aporte para reflejar el desenvolvimiento de los administradores de justicia, pues se ha podido evidenciar que en ocasiones no tienen el pleno conocimiento ni aplican a cabalidad la norma, por esta razón, existen los yerros procesales y es nuestro deber dejar un precedente con este tipo de análisis para que sean situaciones que en un futuro no se repitan.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- 229-201 (Primera sala de lo civil y comercial de la Corte Suprema de Justicia 30 de Julio de 2001).
- Alonso, G. M. (2006). *Curso de Derecho de Trabajo*. Quito-Ecuador: Edino IV edicion.
- Alsina, H. (1956). *Tratado teórico práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial*. Buenos Aires.
- Alsina, H. (2001). *Fundamentos de Derecho Procesal*. México: Jurídica Universitaria S. A.
- Ayala, S. G. (2003). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Quito-Ecuador: Corporación Editora Nacional.
- Bustamante, C. (2011). *Manual de Derecho Laboral*.
- Camacho, J. A. (2001). *Curso de teoría general de proceso*. Bogotá: Librería Jurídica Wilches.
- Camacho, J. A. (2010). *Manual de Derecho procesal*. Bogotá: Temis.
- Canosa, F. (2006). *Las Excepciones previas*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Canosa, F. (2006). *Las Excepciones previas*. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Chávez, J. C. (1986). *El Contrato Individual de Trabajo*. Quito-Ecuador: Instituto Nacional de Educación Laboral, INEL.
- Chiovenda, G. (1989). *Instituciones de Derecho Procesal Civil Tomo I (Vol. III)*. México: Cárdenas Editor y Distribuidor.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Montecristi.
- Couture, E. (2002). *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Montevideo-Uruguay: B de F Ltda.
- Couture, E. J. (2002). *Fundamentos Del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: B De F.
- Echandía, H. D. (1978). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Temis.

- Escobar, F. A. (2016). Estudio Sintético del Código Orgánico General de Procesos - COGEP. Quito: Ediciones Opción.
- Falconi, D. J. (2019). *Analisis Juridico Teorico practico, sobre: la contestacion a la demanda y las excepciones previas*. Ecuador.
- Fuentes, C. B. (2013). Manual de derecho laboral (El contrato individual de trabajo). Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.
- Gamboa, J. O. (1998). El derecho de defensa en las actuaciones administrativas. Instituto de estudios constitucionales Carlos Restrepo Piedrahita.
- García, M. (1975). Curso del derecho del trabajo. Barcelona-España: Ariel.
- Krotoschin, E. (2007). Tendencias actuales en el derecho del trabajo. Buenos Aires – Argentina.: Europa – América.
- Landín, A. M. (2016). La empresa y la ley. Infocsi.
- Linares, A. M. (2016). El Contrato Individual de Trabajo.
- Llanga, J. V. (2006). Derecho colectivo del trabajo. Quito-Ecuador: Produgrafil center.
- Nacional, A. (2015). Código Orgánico de la Función Judicial. Quito-Ecuador.
- Nacional, A. (2015). Código Orgánico General de Procesos.
- Nacional, A. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito: Editora Nacional.
- Nacional, A. (2016). Código del Trabajo. Ecuador.
- Navarrete, A. M. (2012). Revista de Derecho Procesal Civil y Comercial. Argentina.
- Regional, C. (17 de 09 de 2008). *El debido proceso en actos normativos y administrativos*. Obtenido de Defensoría del pueblo Ecuador: <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2148/1/AD-DPE-003-2012.pdf>
- Resolucion, 12-2017 (Corte Nacional de Justicia 3 de mayo de 2017).
- Resolución (Corte Nacional de Justicia 12 de 2017).

- Revista de Derecho. (2015). Quito: UASB-ECUADOR/CEN.
- Rincón, Z. P. (2000). Casación Civil. Bogotá: Librería del profesional.
- Rodríguez, R. M. (1971). Las Obligaciones en el Contrato de Trabajo. Caracas: La Torre.
- Romaniello, C. (s.f.). *Teoria General del Proceso*.
- Serkovic, F. A. (2016). DERECHO & SOCIEDAD. Apuntes importantes sobre el debido proceso en la actualidad. Perú: Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica.
- Silva, M. M. (12 de 05 de 2014). *El procedimiento de estabilidad laboral*. Obtenido de La estabilidad y mecanismos: [www.postgradofcjp.net.ve/docs/programas/2012/.../est\\_lab.pdf](http://www.postgradofcjp.net.ve/docs/programas/2012/.../est_lab.pdf)
- Trabajo, O. I. (2000). Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (num.183). Ginebra - Suiza.
- Trujillo, J. C. (2005). *Codigo de Trabajo*. Quito-Ecuador: UPCE.
- Vescovi, E. (1999). Obra Teoría General Del Proceso. Bogotá: Temis.

## 5. ANEXOS

### SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

**UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE PORTOVIEJO DE MANABI. Portoviejo, viernes 19 de julio del 2019, las 16h17. VISTOS:** En mi calidad de Jueza de la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Portoviejo, provincia de Manabí, dicto SENTENCIA de conformidad con el Art. 95 del Código Orgánico General de Procesos, en adelante, COGEP, y hallándome dentro del término señalado en el Art. 93 ibídem, se lo realiza en los siguientes términos: **PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES:** a) PARTE ACTORA: Comparece GEMAMICHAELLE CARVAJALCHANCA, portador de su cédula de ciudadanía número 131235753-4. b) PARTE DEMANDADA: señor ANDRADE RUSSO LUIS FERNANDO, por sus propios derechos y por los derechos que representa de la Compañía ASIAUTO S.A, en su calidad de Gerente General. **SEGUNDO: ENUNCIACIÓN BREVE DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA Y DEFENSA DEL DEMANDADO.- 2.1.- DE LA DEMANDA.-** Comparece el actor con su escrito de demanda que obra de fs. 14, a fs. 17; y completación a la misma a 20, 20 vuelta; 26, 26 vuelta la demanda, en ella manifiesta: Vendrá a su conocimiento que prestó sus servicios lícitos y personales para ASIAUTO S.A con una remuneración mensual de \$1.148, 96 DÓLARES AMERICANOS conforme a las horas suplementarias y extraordinarias, comisiones y sueldo básico, desde el 5 de Noviembre del 2017 hasta el 6 de mayo del 2019, teniendo un horario de lunes a sábado de 08h00 a 19h30, y que al término de las relaciones contractuales que fueron unilaterales por parte de su empleador percibía una remuneración mensual de \$1.148,96. Que el día lunes 6 de mayo del 2019, procedió a acercarse a su médico de cabecera Dr. Juan Carlos Suarez Fernández para hacerse chequear por su estado de gestación, su médico procedió a darle días de reposo porque su embarazo era riesgo con peligro de aborto, y así lo hizo, el certificado médico fue emitido y validado por el Hospital del IESS y es así que se le concedieron desde 6 de mayo del 2019 hasta el 6 de mayo del 2019, ósea 1 día de reposo, pero como seguía con el peligro de aborto se acercó al área de emergencia del IESS y estaba de turno, revisándole su médico de cabecera quien trabaja en el IESS y estaba de turno, dándole 15 días de reposo, esto es, desde el 7 de mayo del 2019 hasta el 21 de mayo de 2019, todo esto, comunicándole a su empleador sobre lo sucedido, pero lamentablemente su empleador procedió a hacerle el aviso de salida con fecha 13 de mayo del 2019 por registrarla la novedad como renuncia voluntaria, cuando jamás por su estado de salud y de gestación y con certificado médico podría haber renunciado, que su empleador tendrá que probarlo si su persona ha presentado renuncia alguna, que esto le ha causado un grave daño a su estado de salud psicológico, mental, psiquiátrico y afectando a su estado de gestación. - Lo que agrava todo, es que, se encuentra en estado de gestación. Y ello establece como DESPIDO INEFICAZ, según el Art. 195.1, es decir, que no tiene asidero legal el mismo y se transforma en un despido improcedente e ilegal, según la norma invocada. Se sustenta en las normas constitucionales, art. 1, 11 numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 inciso segundo y 9. Art. 33 del de la Carta magna, Art. 43, artículos 76 y 82, 326 numerales 2 y 3. Así como art. 424, 425 y 426 de la Constitución, Normas del Código del Trabajo, Art. 152, 153, 174, art. 195.1, art. 195.2; art. 195. 3. Realiza su anuncio de pruebas testimoniales y documentales. Formula sus pretensiones en lo siguiente: “ 8.1 se ordene el reintegro a mi puesto de trabajo que mantenía en la Compañía ASIAUTO .A en la ciudad de Manta en calidad de Asesora.- 8.2- Pago por el despido ineficaz producido de conformidad a los artículos 195.1 y 195.3 de Código del Trabajo, pues se deberá ordenar el pago del valor de 12 meses (1) año de remuneraciones de la última percibida, será \$1148,96 x 12 la suma de \$13.787,52. 8.3.- Indemnización del art. 188 del Código del Trabajo \$3.893,76. 8.4.- Bonificación del art. 185 del Código del Trabajo \$861,72. 8.5.- Pago del 13er. Sueldo de 1 de diciembre del 2018 hasta el 6 de mayo del 2019 según art. 111 del Código del Trabajo \$670,00. 8.6.- Pago del 14to. Sueldo de 1 de marzo del 2019 hasta 5 de mayo del 2019 según art. 113 del Código del Trabajo \$99,00. 8.7.- Pago de vacaciones de 5 de noviembre del 2018 hasta el 5 de mayo del 2019 según art. 69 y 71 del Código



del Trabajo \$400,00. 8.8 Pago de ropa de trabajo de 5 de noviembre del 2017 hasta el 5 de mayo del 2019 art. 42 numeral 29 del Código del Trabajo \$400,00. 8.9 Pago de indemnizaciones de los artículos 175 y 179 del Código del Trabajo, esto es, SEIS meses de remuneraciones, siendo su cálculo de conformidad a la última percibida, esto es, 37 1.148,96 x 6 meses la cantidad de \$6.893,76. 8.10.- Pago de costas procesales y honorario de abogado la suma de \$1.450,00. 8.11 Pago de interés legal, de conformidad a la Resolución 008 del 2010, dictado por la Junta Política, Monetaria y Tributario, que son en la suma de \$1.871,25. La cuantía la determina en \$32.000,00 DOLARES AMERICANOS. El trámite es el art. 195.2 del Código del Trabajo. Aclara su demanda indicando que el despido ineficaz lo hizo su empleador generando el aviso de salida, que se enteró cuando estaba en reposo conforme consta en los certificados médicos que se adjunta a la demanda, es decir se encontraba en la ciudad de Portoviejo donde reside, que nadie le comunicó la noticia, simplemente le ingresaron en el IESS el aviso de salida, y es cuando se enteró e imprimió la novedad del sistema del IESS que tiene como usuaria y afiliada y por ende el lugar y territorio donde fue despedida fue en la ciudad de Portoviejo a través de canales electrónicos del sistema del IESS Portoviejo quien le avisa con la novedad, a través de su correo electrónico, Que su despido ineficaz le notificaron en la ciudad de Portoviejo cuando se encontraba en su reposo por amenaza de aborto en su domicilio que lo tiene señalado en la demanda, a través del aviso de salida generado en el IESS por su empleador. Que por error involuntario al momento de tipear en el numeral 6.6 de su demanda expuso que se encontraba cerrada las oficinas, siendo lo correcto, “las oficinas de esta ciudad de Portoviejo se encuentran abiertas a la vista y paciencia de la colectividad de Portoviejo. Manifiesta además que comenzó a trabajar para KIA ASIAUTO S.A hasta el momento del despido ineficaz tenía 18 meses trabajando para su empleador, que se notificó sobre el embarazo a través de su jefa inmediata a la señora JESSICA BEATRIZ ZAMBRANO SOLORZANO, mediante correo electrónico adjunto el certificado médico que adjunta debidamente materializado pro Notario Octavo Público del Cantón Portoviejo y la reseña del correo electrónico su jefa inmediata le solicita el celular de la compañía cuando ya se había configurado el despido ineficaz. Solicitando declaraciones de parte de Carvajal Chancay Gema Michaelle y Eduardo Javier Arteaga. 2.2.- CONTESTACION A LA DEMANDA.- Comparece el actor con su escrito de demanda que obra de fs. 83 a fs. 85, el ciudadano LUIS FERNANDO ANDRADE RUSSO, por sus propios y personales derechos y de los derechos que presenta como Gerente General de la Compañía ASIAUTO S.A, por intermedio de su procurador judicial TOMAS BARRIONUEVA VACA, luego de consignar sus generales de ley manifiesta respecto al pronunciamiento expreso sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda, en la que manifiesta que: NO es verdad que se le haya despedido a la hoy accionante, de hecho es ella que mediante recurrentes mensajes advierte que iba a renunciar sin embargo, se le aclaró que si deseaba hacerlo debía enviar su carta formal en la que así lo ratifique. Todas las advertencias de renuncia, las realizó de manera reiterada a la señora Jessica Beatriz Zambrano Solorzano, con cedula de ciudadanía N° 13111432742, quien es jefa inmediata de la actora. DE igual manera ratificó su voluntad de renuncias mediante advertencias, vía mensajes de wasapp, al gerente General de Recursos Humanos de ASIAUTO S.A Julio Andrés Bastidas. Enviados desde el teléfono que la compañía le ha entregado No. 0994366339. “ III.2. Que por un error técnico involuntario por parte del personal de recursos humanos, de forma imprecisa se registró un aviso de salida en contra de la hoy accionante, no obstante, en el mismo día y hora después, una vez que se evidenció el error se procedió a corregir el mismo y registrar el “reverso” del aviso de salida. Lo dicho se verifica muy fácilmente, con el aviso del IESS, que agregó al proceso en cuya parte inferior, en el acapice denominado “información del sistema”, consta expresamente en el estado del trámite la palabra “rechazado”, pues esto corresponde al reverso inmediato que efectuó mi representada sobre lo expuesto. Estas acciones, evidentemente fueron notificadas por parte del IESS a la accionante. III.4 De hecho, es más evidente que la accionante NO ha sido despedida que hasta se le ha cubierto todo su salario del mes de mayo y sus aportaciones al IESS hasta la presente fecha siguen activas. ¿Cómo pude despedir a una persona a la cual le sigo aportando al IESS y cubriendo su sueldo? La respuesta es evidente, aquello es

imposible pues de los elementos del contrato de trabajo previsto en el artículo 8 del código del Trabajo, continua activo como es el pago de la remuneración, así como la existencia de una dependencia y horario. Situación distinta es que la accionante jamás acudió a la compañía en este lapso, pues en goce de su periodo de lactancia.”. Se excepciona con A) Indebida acumulación de pretensiones, manifiesta que “ existe una 38 indebida acumulación de pretensiones por parte de la hoy actora que ha activado, sin fundamento alguno dicho sea de paso, una acción de despido ineficaz para solicitar dos pretensiones que se contraponen entre sí. “Expresado en la demanda “8.1 Se ordene el reintegro a mi puesto de trabajo que mantenía en la compañía ASIAO S.A en la ciudad de Manta en calidad de Asesora. 8.2. Pago por el DESPIDO INTEMPESTIVO producido de acuerdo a los artículos 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo... ” . De forma adicional, en los numerales 8.3 a 8.9 solicita indemnizaciones por despido intempestivo y supuestos haberes laborales. Inclusive, llega a reclamar indemnizaciones por enfermedad “no profesional” que prevé el artículo 179 del Código del Trabajo. Fundamente su reclamo en el Art. Innumerado 195.3 del Código del Trabajo, transcribe el citado numeral y manifiesta que cuando una persona activa la acción de despido ineficaz tiene dos opciones a saber: primero: solicitarla declaratoria de ineficacia del supuesto despido y pedir su reintegro más el pago del 20% de las remuneraciones pendientes (en caso de que lo existiera), y, Segundo: no volver a su lugar de trabajo, y como consecuencia de ello requerir el pago indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo. Lo que no realiza la actora, de forma contradictoria, solicita ambas, lo cual es incompatible entre sí. No solo porque la legislación así lo prohíbe, sino porque carece de sentido común solicitar aquello. Eso, pues, ¿Cómo pudo pedir al mismo tiempo que se reintegre a su lugar de trabajo y que se le pague indemnizaciones por despido? La respuesta cae por su peso, es absurdo e incompatible. Con un gravamen adicional que además, solicita pago de haberes y vacaciones, es decir, la accionante confunde la acción de despido ineficaz con una demanda ordinaria laboral que se sustancia en vía sumaria. Basta recordar, señora Juez, que esta vía no sirve sino para reclamar la indemnización por despido ineficaz, o solicitar el reintegro del puesto, para absolutamente nada. De allí que al existir una notoria incompatibilidad entre las pretensiones de la actora y el tipo de procesos (especialísimo), la autoridad debe de aceptar la excepción previa y proceder conforme lo determina el art 195 COGEP. Como excepciones de fondo, a) falta de derecho de la parte actora; b) Improcedencia de la demandada en los términos que han sido planteadas; c) negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda. En la parte pertinente realiza su anuncio probatorio de pruebas documentales y testimoniales, y solicita que con los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en la contestación a la demanda solicite le sean aceptadas sus excepciones planteadas y desecharla demanda interpuesta. **TERCERO. - SANEAMIENTO y DECISION DE EXCEPCIONES PREVIAS.** - 3.1 Con fecha Portoviejo, 10 de junio del 2019, se instala la AUDIENCIA ÚNICA, la cual se cumple se establece a los presente las dos fases compuestas cada una de ellas por varias partes bajo el sistema oral por audiencias, y en observancia de las reglas contenidas en el artículo 79 del COGEP. Iniciando la primera fase se le concedió el uso de la palabra, en primer lugar, a los defensores técnicos de los accionados, se pronuncien sobre la existencia de omisiones que pueden afectar la validez del proceso y de las excepciones previas presentadas en la contestación a la demanda. 3.3.1 El actor se pronuncia e indica que no existen omisiones de solemnidad sustancial que nulite el proceso de las que contempla el art 107 del COGEP. 3.2.- DE LAS EXCEPCIONES PREVIAS. - En vista de que existe excepciones previas la empresa demandada se excepciona conforme el art. 153.4 “Indebida Acumulación de pretensiones”. Quien sustenta que el procedimiento del despido ineficaz no dice que sea reintegrada y que le indemnice, esto conforme las pretensiones 8.2 y 8.2 de las pretensiones de despido ineficaz. Y la pretensión del Art. 8.9 que se refiere a indemnizaciones por enfermedad, la misma se debe sustanciar en procedimiento sumario, mas no por este medio. La parte actora manifiesta que si debe corregir el error y subsanarlos lo hace que por el carácter de irrenunciable de la clase trabajadora como dice la Constitución art. 426 numeral 2 y 3 y que las autoridades deben de

garantizar conforme el art. 5 del Código del Trabajo. 3.2.1.- Mediante auto interlocutorio y considerando que el espíritu del despido ineficaz debe verificarse con pronunciamiento de fondo, respecto a lo alegado en el numeral 8.9 de la demanda con sustento en el art. 175 y 177 del código del Trabajo la misma se sustancia en procedimiento sumario, en consideración al art. 332.8 y art. 333.4 inciso tercero del COGEP EL ART. 332.8, Y ART. 333. 4 Inciso se advierte un error en la forma 39 de proponer la demandad debiéndose conforme art. 153, por lo que aplicando el art. 295.2 se debe subsanar el defecto en el término de seis días, concédase el término de diez días para que complete o reemplace la contestación a la demanda enuncie pruebas de ser el caso, se desestima la aclaración requerida, dicho auto es apelado por la parte demandada concedido con efecto suspensivo. Suspendida la audiencia para subsanar. Asimismo con fecha Portoviejo, lunes 10 de junio del 2019, las 15h58, debidamente fundamentada se dispuso: “ ... UNO: Por cuanto los artículos 145 y 150 COGEP permiten acoger varias pretensiones y confrontadas al procedimiento de despido ineficaz de la decisión y de los efectos conforme el Art. 195.2 y 195.3 ambas pretensiones tienen su fundamento en el procedimiento de despido ineficaz, en virtud de que las mismas deben ser resultas en mérito de pronunciamiento de fondo por esta juzgadora, por lo que con sustento en las normas propias del despido ineficaz no se aceptan la excepción planteada de Indebida acumulación de pretensiones, respecto a estas pretensiones. DOS.- conforme lo alegado de indebida acumulación de pretensión del numeral 8.9 de la demanda, cito: “ pago de la indemnización de los artículos 175 y 179 del Código del trabajo, esto es, SEIS meses de remuneraciones, siendo el cálculo de conformidad a la última percibida, esto es, 1.148, 96 x 6 meses...\$6.893,76.” , se colige que esta pretensión se sustenta en los Art. 175 y 177 del Código del Trabajo, de tal efecto que esta petición debe sustanciar en procedimiento sumario, por así estar dispuesto en el art. 332.8, y Art. 333. 4 Inciso tercero del COGEP, en relación con el art. 195.2 agregado al Código del Trabajo, por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar R.O. 483-3S, 20-IV-2015, donde queda delimitado cuales son las pretensiones que se atienden en un procedimiento tan especial de rango constitucional como lo es el despido ineficaz, por lo que se acepta de forma parcial la excepción previa de indebida acumulación de pretensiones, respecto a la pretensión 8.9 de la demanda, consecuentemente, se advierte un error de forma de proponer la demanda, conforme el Art. 153.4 COGEP,. Por lo que acogiendo el procedimiento dispuesto en el art. 295.2 ibidem, se debe subsanar el defecto de la demanda, en el término de seis días, de no hacerlo se entenderá por no completada; asimismo, se otorga el término de diez días para completar o reemplazarla la contestación a la demanda y anunciar pruebas de ser el caso. Ante la aclaración requerida, con sustento en el Art 326.2 de la Constitución de la República del Ecuador sobre la irrenunciabilidad de derechos laborales y siendo que en la presente demanda se piden rubros de los que contempla el procedimiento por despido ineficaz, se deben atender con un debido proceso y con el procedimiento del despido ineficaz, me ratifico en el auto interlocutorio. TRES: Por así estar dispuesto en el Art. 295.2 se dispone que en el término de seis días la accionante subsane y complete su demanda. En rebeldía o no, vencido el término vuelvan los autos. NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.“ -fs103-. 3.2.1.- Se verifica a fs. 111 de los autos escritos de la actora subsanando el defecto, se verifica a fs. 114, 114 vuela escrito de la parte demandada. 3.2.2.- Ya fs. 120a fs. 124de los autos el escrito de completación a la contestación a la demanda; el mismo que en sus fundamentos de hecho se ratifica en lo expresado en contratación inicial, manifiesta demás que se aplicó de forma indebida el artículo 295 numeral 2 del Código Orgánico General de Proceso, que son dos excepciones distintas y disímiles, estima que la primera versa sobre la incompatibilidad de las múltiples pretensiones del actor, la segunda es respecto a la claridad del texto de la demanda, que jurídicamente lo correcto era aplicar la disposición del numeral 1 del art. 295 del Código Orgánico General del procesos al disponer el archivo. Que existe un vicio de nulidad al no haberse respetado el debido proceso y la seguridad jurídica de su representada al disponer algo no previsto en la norma, de hecho, está prohibido. Que se debe declarar la nulidad y declarar el archivo de la misma. Asimismo, presenta excepciones previas. A) Incompetencia en razón de territorio; y, b) indebida acumulación de pretensiones. Como

excepciones de fondo enuncia: a) Falta de derecho de la parte actora; b) Improcedencia de la demanda en los términos que ha sido planteada; c) negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y derecho de la demanda. Realiza su anuncio probatorio con pruebas documentales y testimoniales, y solicita que con fundamento de hecho y de derecho con la 40 contestación a la demanda se acepte las excepciones planteadas y deseche la demanda. 3.2.3.- Se convoca a las partes procesales a la instalación de la audiencia convocada para el día 10 de julio del 2019, las 10h00. 3.3- REINSTACIÓN DE LA AUDIENCIA Y VALIDEZ PROCESAL.- En la intervención de la parte demandada manifiesta que la plantea en dos partes, sobre la validez procesal, considera a partir del auto interlocutorio, del 10 de junio del 2019, acepto la excepción previa respecto a la indebida acumulación de pretensiones, curiosamente se basa Ud. en el art. 295.2 y le conmina a la actora a que subsane la excepción, se da lectura dicha norma, considera que no era defecto de la demanda, que se verifica con el art. 153.4 de las excepciones previas, si bien el art. 153.4 engloba todas las expresiones son distintas, el error en la demanda es algo que se puede subsanar. Y la indebida acumulación de pretensiones es lo que demanda en diversos procedimientos, que su defendida no alego el efecto sino indebida acumulación de pretensiones que debió archivar, que mal se ha hecho conforme al art. 333 del COGEP, dice que en materia laboral no procede reforma de la demanda. Que lo que debía aplicar el art. 295.1 COGEP, por lo que se considera se debe declarar la nulidad más aún que la Corte Nacional ya se pronunció la 12-2017, resolución que es de aplicación, por lo que solicitan la nulidad y ordene el archivo de la causa. La parte actora manifiesta que el art. 333 el trámite sumario, que estamos ante un caso de despido ineficaz y dispone que sea en este caso no se ha modificado la demanda, que simplemente a subsanado el error de los ítems de la petición de la demanda, en el numeral 8.11, que en su subsanación ha omitido y subsanar y ahora consta hasta el ítems 10, que en ningún momento se ha modificado, solo se obvio esa pretensión, han subsanado legal y correctamente su demanda el error de forma no de fondo, solamente se obvio el reclamo por indemnización por enfermedad. La demanda ha indicado en su réplica se hace mención que el art. 332 del COGEP, hace referencia al procedimiento sumario pero hace diferencia en los términos para tramitarse. En la réplica, se insiste que lo se está subsanando el error de la demanda, no se ha resuelto sobre una excepción que se declare sin lugar. Que como garantista de los derechos laborales, se ha subsanado el error. En vista de lo manifestado esta juzgadora se ratifica en el auto interlocutorio, se ratifica en el auto interlocutorio con anterioridad. La parte demandada interpone el recurso de APELACIÓN de la parte demandada, misma que ha sido concedido con efecto deferido, en virtud de que se declara valido todo lo actuado. La parte actora se ADHIERE, concedido en efecto suspensivo, ambos consustentados en el Art. 262.3 del COGEP. 3.4- EXCEPCIONES PREVIAS.- Sobre la excepción previa: 3.4.1 INCOMPETENCIA EN RAZÓN DEL TERRITORIO.- De conformidad con el art 9 en concordancia con el art. 10 del COGEP, cuando se demanda a una persona natural y en el lugar de su domicilio, y de donde se presta la obligación, que en este caso el demandado, el domicilio de su demandada es en la ciudad de Manta y que la actora ha prestado sus servicios en Manta, que el despacho principal del negocio es en la ciudad de Manta, que no debe confundirse con la norma que dice que cuando demanden al trabajador debe ser en el domicilio del trabajador, por tanto, Ud. señora Jueza es incompetente en razón de la materia, Que solicita se declara incompetente y sin declarar nulo se pase a uno de los señores jueces de la ciudad de Manta conformidad con el art. 129 numeral 9 del Código Orgánico de la Función Judicial. 3.4.1 B).- INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES.- La actora reclama pago de decimos, pago de despido intempestivo, dice que se le ordene el reintegro al trabajo y que además se le pague indemnizaciones del art. 195.2, pide pago de vacaciones y ropa de trabajo, sustenta que el art. 193.3 del Código del Trabajo, hace referencia además, indemnización por despido intempestivo, sin embargo, la actora reclama en su demanda en el 8.1 el reintegro a su lugar de trabajo, y reclama en el 8.2 indemnizaciones. Sin embargo la actora en su demanda reclama se ordene el reintegro a su lugar de trabajo en la ciudad de Manta en calidad de Asesora, que no es lo mismo o pide el reintegro o pide el pago de indemnización, que va más allá, reclama pago de decimos, pago de

despido intempestivo, desahucio, décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, ropa de trabajo, los artículos 175y 179 del Código del trabajo, y pide costas procesales inclusive o pide intereses dictados por la Junta Políticas Monetaria y tributario. Son incompatibles, porque los plazos y estipulaciones son diferentes entre un juicio sumario y los plazos del despido ineficaz. Por lo que deberá declararse la nulidad y disponer el archivo. 3.4.1. C.- A).- En el 41 ejercicio de su legítima defensa interviene la defensa técnica de la actora, manifiesta que el art. 195.2 del Código del trabajo que dice, acción de despido ineficaz, “ Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.”, que justifica con el certificado médico en cuanto a que la actora tiene absoluto reposo a fs. 5, que lo lee. CARVAJAL CHANCAY GEMA MICHELLE del historial médico 810873, en la dirección Cdla. Municipal de Portoviejo, de 7 de mayo del 2019 hasta el 21 de mayo del 2019, tiene su domicilio en esta ciudad de Portoviejo, que en el día que dice que fue despedida se encontraba en su cama con reposo medico por el embarazo riesgoso que tenía, como lo justifica con el certificado médico que dice obra a fs.5 y que su empleadora lo sabía, y que es en ese lugar en reposo, guardando reposo en la Cdla Municipal,, en esta ciudad de Portoviejo es que es notificada por parte del IESS, que ha sido despedida, tal como obra afs.4querecibíelavisodesalidaquetienefecha el día 06/05/2019, fecha de emisión el día 13 de mayo del 2019, las 12.00. Que le permita ser escuchada la parte actora. Por tanto conforme el art. 195.2 del Código del Trabajo, es competente en razón del territorio. B).- Respecto a la segunda excepción el Código del Trabajo en sus art. 195.2 y 195.3 indican, si la parte actora prueba que el despido ha sido ineficaz y no quiera reintegrarse el empleador estará obligado a pagar un año de remuneración, probado el embarazo, que en el caso de la actora no quiere reintegrarse. Además, en cuanto a lo que reclama por despido intempestivo, desahucio vacaciones, el código del trabajo indica que declarado el despido ineficaz, indica que además de conceder el despido ineficaz, se debe reconocer el despido intempestivo y demás indemnizaciones que la ley le permita y que el Código del trabajo le permite. En la réplica, hace referencia la parte demandada a que el lugar donde se despide es en el lugar del trabajo, además el documento que dice le ha llegado es emitido por el IESS, por lo que el juez competente es el juez de Manta. Además indica que su no es compatible las pretensiones de pagos de decimos terceros, vacaciones ropa de trabajo. Eso no dice el código del Trabajo, por lo que existe una indebida acumulación de pretensiones y declárala sin perjuicio de que existe incompetencia en razón del territorio debiendo remitirse al juez de Manta que corresponde. 3.4.1.- Sobre las excepciones previas planteadas me pronuncio mediante el presente auto interlocutorio, sobre lo alegado sobre la INCOMPETENCIA EN RAZÓN DEL TERRITORIO, al respecto, la seguridad jurídica es contar con norma previas, claras, preestablecidas y aplicadas por autoridad competente, tal como lo indica el art. 82 de la Carta Magna, siendo garante en la tutela efectiva de los derechos de las partes en un debido proceso, conforme el Art. 76, el en numeral 7 literal k. que indica “Ser juzgado por una jueza o juez independiente, imparcial y competente.” , se ha alegado incompetencia en razón de territorio con sustento en el art. 129.9 del Código Orgánico de la Función Judicial, cito “ 9. En cualquier estado de la causa, las juezas y jueces que adviertan ser incompetentes para conocer de la misma en razón del fuero personal, territorio o los grados, deberán inhibirse de su conocimiento, sin declarar nulo el proceso y dispondrán que pase el mismo al tribunal o jueza o juez competente a fin de que, a partir del punto en que se produjo la inhibición, continúe sustanciando o lo resuelva.”, porsu parte el art. 130 numerales 1 y 2, y art. 23 de la norma invocada, hacen referencia a que es facultad esencial de los jueces y juezas deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley, y los méritos del proceso. En tutela de sus derechos se dispone que se respeten los derechos y garantías de las partes procesales en los juicios; 2. Velar por una eficiente aplicación de los principios procesales. Tiene relación con el art. 13 del COGEP en cuanto a que si procede una inhibición debe de inhibirse. La incompetencia implica en conocer y resolver sobre asuntos en base a hechos concretos.

Por su parte, el art. 332 numeral 8 del COGEP de que si procede la excepción previa de incompetencia debe de inhibirse, el art. 8 de la citada norma indica, “8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.”; el Art. 195 numeral 2 del Código del Trabajo agregado 42 por la ley Orgánica de Justicia Laboral (R.O. 483-3S, 20-IV-2015), sobre la Acción de despido ineficaz indica, “Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.”. En la audiencia se ha manifestado trabaja en el cantón Manta pero que ella estaba en reposo médico, que lo justifica con un certificado emitido por el IESS que certifica que estaba en reposo, que su domicilio es en la ciudad de Portoviejo, que conforme consta a fs. 5 del proceso, que ella fue notificada por el IESS su aviso de salida, este aviso si bien ciertamente notifica al IESS, no es verdadera que el IESS despide, el que genera es el empleador, en este caso el que genera el Aviso de Salida es el ANDRADE RUSSELL FERNANDO, mas no el seguro social, y lo hace como empleador la empresa ASIAUTO S.A como aparece en el aviso de salida que le fue notificada a la actora, esto, en fecha 13 de mayo del 2019, Rizzo, la responsabilidad recae en el empleador de general el aviso de salida, por su parte, la actora justifica que por prescripción médica estaba en reposo en su domicilio en la ciudad de Portoviejo, por su parte el art. 195.2 hace referencia el juez que debe de conocer este despido, es el del territorio donde se produjo el despido, el citado artículo no dice que sea necesariamente que debe ser despedida en el lugar de su trabajo, en el presente caso la actora manifiesta que estaba enferma con reposo médico en la ciudad de Portoviejo, y es en esa circunstancia que dice el IESS le notifica sobre su aviso de salida, es decir, estaba en la ciudad de Portoviejo, ante ello, aplicando el art. 195.2 respecto a que el competente es el juez del territorio donde se produce el despido, en este caso en la ciudad de Portoviejo, me declaro competente en razón del territorio. Se concede el recurso de APELACIÓN y ADHESIÓN con efecto deferido, de conformidad con el art. 262.3 del COGEP. 3.4.2.- Sobre la “ indebida acumulación de pretensiones” tiene que demostrarse en esta audiencia y en las siguientes etapas procesales, si la trabajadora se hace merecedora a que se le reconozca un despido ineficaz y a reconocer o no valores que reclama la actora en su demanda, esto es asunto medular de lo fondo. Se concede el recurso de APELACIÓN y ADHESIÓN con efecto deferido de conformidad con el art. 262.3 del COGEP. CUARTO: OBJETO DE LA CONTROVERSIA.- Del contenido de la demanda su completación a la y de la contestación a la demanda y su completación a la misma, se propone: A) Determinar la procedencia o no del despido y su declaratoria de ineficaz. B) Establecer si procede o no los montos a pagarse por liquidación, con la aceptación de las partes quedo establecido el objeto de la controversia. QUINTO: LA FUNDAMENTACION DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACION.- DE LA PROPUESTA.- En esta fase se han escuchados los fundamentos de cada una de las partes procesales. SEXTO.- DE LA CONCILIACION.- La CONCILIACIÓN, reconocidos en el inciso primero del Art. 190 de la Carta Magna en base a las facultades que me concede el Art. 130.11 del Código Orgánico de la Función Judicial, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la contienda por los motivos señalados en el indicado acto procesal, pese a los esfuerzos desplegados por esta juzgadora para llegar a una conciliación que ponga fin al litigio, indicando que según el diccionario de la real academia de la lengua conciliar (no confundir con conciliar de concilio, seminario) como: 1) “Componer y ajustar los ánimos de quienes se estaban opuestos entre sí”; 2) “Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”; 3) “Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia, o, alguna vez, el odio y aborrecimiento”. Referir más a la amigable composición de diferencia, que guarda armonía con el Art. 43 de la Ley de Arbitraje y Mediación R.O 417 del 14 diciembre 2006, mediando en procura de un acuerdo voluntario, que versen sobre materia transigible, que ponga fin al conflicto, en la audiencia se le hace una propuesta de cancelarle \$1.000,00 más la liquidación que le corresponde que sería más o menos un aproximado \$1.400,00, se le promueve la conciliación, todos los esfuerzos desplegados resultan infructuosos, por lo cual, se declara precluida la primera fase de la audiencia única.

Sinacuerdoposible deo a salvo el derecho de que en cualquier etapa sea posible una mediación.

**SEPTIMO.- DE LAS GARANTIAS DE LA SEGURIDAD JURIDICA, DE LA MOTIVACION, Y DEBIDO PROCESO.** 7.1.- Seguridad Jurídica.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes", así reconocido en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador en 43 armonía con los principios legales contenidos en los artículos 23 y 25 del Código orgánico de la Función Judicial, que en su parte pertinente disponen: "Principio de Tutela Judicial Efectiva de los derechos, donde la Función Judicial por intermedio de esta juzgadora tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido...", y, se " tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas".

7.2 DEL DEBIDO PROCESO.- El Estado garantiza a todo ciudadano, cuales son el derecho al debido proceso, la defensa en juicio, y a una justicia sin dilaciones. Sin duda alguna el debido proceso está íntimamente relacionado con la tutela judicial efectiva, es decir, que desde que un ciudadano acude a sede judicial en el acto del acceso a la justicia como tal, se debe garantizar que sea el medio del cual los órganos jurisdiccionales por las cuales las personas puedan acceder a la administración de justicia y hacer valer sus derechos en conflicto. Es decir, que el derecho al debido proceso, no basta ser juzgado por " cualquier juez" sino que se requiere que el juez tenga competencia para conocerlos hechos y resolver el asunto. Por otro lado, el derecho al juez competente no es un derecho reconocido únicamente en la Constitución ecuatoriana sino también en instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos; oportuno resulta mencionar que la Convención Americana sobre Derechos Humanos, dentro de las garantías judiciales, que rigen " la determinación de derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal de cualquier otro carácter" reconoce el derecho a ser oído por "un juez o tribunal competente" (Art. 8.1 CADH). Y dado que todo juez debe aplicar directamente tanto la Constitución, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y la ley (Art. 172 CRE) en todo proceso judicial debe asegurarse la competencia del juzgador.

7.4.- DE LA TUTELA EFECTIVA.- La tutela judicial efectiva, implica una verificación material sobre la existencia de la razón fundamento para la obtención de cierto pronunciamiento o para acceder a ciertos recursos en igualdad de armas, en un proceso rápido y sencillo. Por su parte el Art. 130.1.2 del Código Orgánico de la Función Judicial señala que es facultad esencial de jueces y juezes ejercer las atribuciones jurisdiccionales de acuerdo con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes; de lo que se colige que debemos cuidar que se respeten los derechos y garantías de las partes procesales en los juicios; velar por una eficiente aplicación de los principios procesales, aplicando la disposición legal al caso concreto. Parafraseado a Picazo Giménez, "Reflexiones sobre algunas facetas del derecho fundamental a la tutela judicial", 23-24, El derecho a la tutela judicial efectiva no es el derecho a una sentencia favorable, sino, más modestamente, el derecho a obtener una resolución de fondo, sea favorable o desfavorable para los intereses de quien insta la actuación jurisdiccional. Por lo que se concluye que la exigencia constitucional de motivar se mantiene vigente en todo el proceso de construcción de una decisión judicial, por lo que ante los antecedentes constitucionales y doctrinarios mencionados, y habiéndose cumplido la ritualidad que se debe observar en la AUDIENCIA UNICA, así como las formalidades propias del juicio sumario, analizando las pruebas en su conjunto conforme así lo ordena el art. 164 del COGEP en precautela de la SEGURIDAD JURIDICA consagrada en el Art. 82 de la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, y ejerciendo las facultades jurisdiccionales conferidas por el Art. 130 del Código Orgánico de la Función Judicial es el momento para pronunciarme.

**OCTAVO: ALEGATO INICIAL Y ENUNCIACIÓN DE PRUEBAS Y ADMISION DE LAS PRUEBAS.-** Se escuchó el alegato inicial y el orden de las pruebas

solicitadas, insistiendo a los comparecientes que ésta prueba debe ser pertinente con los puntos de debate que fueron fijados con antelación. En el anuncio probatorio se ha enunciado las pruebas conforme a la demanda y a la contestación a la demanda, las mismas que luego de su anuncio respectivo se han admitido. 8.1.- PRUEBAS DE LA PARTE ACTORA: Se admiten como pruebas documentales: a) Certificado médico a fs. 6; b) certificado de historial laboral que obra de fs. 7 a fs. 12, c) certificado médico que obra a fs. 3, 44 d) certificados de documentos desmaterializados desde página web o de cualquier soporte electrónico fs. 23, documento desmaterializado por notario fs. 24 y documento a fs. 25. E) se admite rol de pago que obra a fs. 2 por ser un documento original; f) Se admiten los testimonios de los señores Carvajal Chancay Gema Michaelle y de los testimonios de Eduardo Javier Arteaga Delgado. No se admite por ser inconducente el juramento deferido, el aviso de salida a fs. 4 por ser un documento simple, certificado médico emitido el 7 de mayo del 2019 a fs. 5 por ser copia simple. Apela la parte actora de las pruebas no admitidas con efecto deferido. 8.2- PRUEBAS DE LA PARTE DEMANDADA: Se admiten como pruebas de la parte demandada se admiten: A) los documentos que obran a fs. 64 a fs. 65 materialización y registro de novedad de supuesto aviso de salida de la actora Carvajal Chancay Gema Michelle con el estado de novedad Rechazada el día 13 de mayo del 2019: materialización de fs. 66 del IESS, del consolidado de aportaciones de la actora; materialización del correo electrónico donde se aprueba el pago de la nómina de pago del mes de mayo del 2019 donde consta el nombre de la actora analista de ASIAUTO. S.A, que obra a fs. 43 a fs. 55; documento desmaterializado de fs. 56 a fs. 63 que es la digitalización de una conversación en wasap con el señor Julio Bastidas gerente de Recurso Humanos de la compañía ASIAUTO S.A y de la actora donde se expresa la voluntad de desvincularse de la empresa; Certificado suscrito del señor Pablo Jaramillo Mejía, certificado de junio del 2019 a fs. 37; que se le asignó al actor un número celular a su responsabilidad, consta a fs. 63; y fs. 42 que consta copia certificada de rol de pago de la accionante. Respecto a las pruebas testimoniales, de conformidad con el art. 187 del COGEP declaración de parte, y prueba testimonial de conformidad con el art. 189 del COGEP de Jessica Beatriz Zambrano Solórzano con cédula de ciudadanía 1311432742, quien era la Jefa inmediata de la señora Carvajal Chancay Gema Michaelle. Se deja constancia que en la práctica de la prueba la parte demandada desistió de esta prueba. 8.3.- VALORACION DE PRUEBAS.- 8.3.1 La Constitución Política de nuestro país en el Art. 76, numeral 4 establece lo siguiente: “ Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.”. El principio procesal de la veracidad, responde a la idea de que el proceso desde el punto de vista de la prueba, debe tender a la reconstrucción de los hechos contemplados en el mismo, con vistas a determinar cómo ocurrieron efectivamente los casos en la realidad, así para resolver sobre lo principal necesariamente debe valorarse la prueba para en base de ello dictar sentencia. Recordando que la finalidad de la prueba es “llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos”, conforme el Art. 154 COGEP; y, que precisa al juez apreciar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, tal como lo señala el Art. 164 ibídem, por lo que la finalidad de la prueba es llevar al juzgador al convencimiento pleno de los hechos y circunstancias controvertidos. Sobre el derecho a la prueba la profesora Belén Ureña expresa: “ ...es un derecho de carácter procesal que integra el derecho fundamental a un proceso justo –o simplemente debido proceso- pues éste es un derecho complejo que está conformado por un conjunto de derechos destinados a asegurar que el inicio, desarrollo y conclusión de un proceso o procedimiento, así como las decisiones que en ellos se emitan, sean objetiva y materialmente justas” . (Ureña Carazo, 2014, págs. 237-238). 8.3.1.1- PRINCIPIO DISPOSITIVO.- La Constitución de la República en su Art. 168.6 en concordancia con lo preceptuado en el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: “ Todo proceso judicial se promueve por iniciativa de la parte legitimada. Las juezas y jueces resolverán de conformidad con lo fijado por las partes como objeto del proceso y en mérito de las pruebas pedidas, ordenadas y actuadas de conformidad con la ley” . La finalidad de la prueba es llevar al juzgador al convencimiento pleno de los hechos y circunstancias controvertidos, según el precepto del Art. 158 ibídem. Sobre tal particular, la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema



de Justicia, en su fallo de 9 de octubre de 2008, dentro del expediente No.1254, publicado en el Registro Oficial Suplemento 112, de 31 de enero de 2011, establece: “ ...3.3 El sistema procesal ecuatoriano funda la valoración de la prueba en las reglas de la sana crítica, sin que dichas reglas se encuentren señaladas en norma jurídica alguna, quedando por tanto, facultado el juzgador para analizar las pruebas aportadas aplicando su 45 conocimiento con apoyo del consejo de su experiencia en un proceso lógico - jurídico que le lleve a formar su convicción, la que en forma motivada la expresará en su sentencia..” . 8.3.1.2- PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.- Este principio también denominado como Principio de Adquisición de la prueba, y refiere a que una vez aportadas las pruebas por las partes, éstas no son de quien las promovió, sino que serán del proceso, en otras palabras, puede decirse que al momento de que las partes introduzcan de manera legal las pruebas en el proceso su función será la de probar la existencia o inexistencia de los hechos del proceso con independencia, de que lleguen a beneficiar o perjudicar a quien las promueva, o a su contradictor, quién de igual forma puede llegar a invocarla, es necesario aclarar que una vez vinculadas estas pruebas al proceso, no podrán desistirse de las mismas o la renuncia de la prueba actuada, debido a que los medios probatorios pasan a ser de la comunidad de las partes. El profesor Hernando Echandía (Echandía H. , 2000, pág. 146) menciona al respecto: “ Para esta labor de valoración de los diversos medios de prueba, debe el juez considerarlos en conjunto, sin hacer distinción alguna en cuanto al origen de la prueba, como lo enseña el principio de comunidad o adquisición” . 8.3.1.3- PRINCIPIO DE COMUNIDAD DE LA PRUEBA.- Por su parte, respecto al principio de verdad procesal y realización de la justicia, contemplados en el artículo 169 de la Constitución se consagran con principios como de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, para garantizar el debido proceso. Lo que de igual manera se desarrolla en los artículos 18 y 27 del Código Orgánico de la Función Judicial sobre el sistema-medio de administración de justicia y el principio de verdad procesal. Citando a Hernando Devis Echandía señala: “ La actividad probatoria en el proceso tiene diferentes fases o aspectos, que pueden comprenderse en tres: 1) la fase de producción u obtención de la prueba, en la cual colaboran el juez, las partes y los auxiliares, o sea los sujetos de la prueba y sus órganos; esta fase se subdivide en: a) averiguación o investigación; b) aseguramiento; c) proposición o presentación; d) admisión y ordenación; e) recepción y práctica, en la cual se presenta, en ocasiones, la coerción para su realización; 2) la fase de su asunción por el Juez; 3) la fase de su valoración o apreciación por el juez, en la cual colaboran las partes defendiendo o contradiciendo su validez y sus resultados o su eficacia” . (Echandía H. 2000, pág. 135). Estimo que en el procedimiento probatorio resulta comunes a las partes, que brinda la oportunidad a las partes de tomar posición, pronunciarse, contradecir sus pretensiones y pruebas que se actúan en el momento procesal oportuno, de allí la importancia de la práctica de una prueba en la valoración que realiza el juzgador en su decisión. En la especie se PRACTICARON las pruebas que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos. Con estos antecedentes, se impone a las partes el cumplimiento de la obligatoriedad con relación a la carga de la prueba, conforme lo determina el Art. 169 del cuerpo de leyes invocado. En la audiencia se estableció el objeto de la controversia, conforme las pretensiones determinadas en el contenido de la demanda su completación a la demanda y contestación a la demanda. Siendo el momento procesal de su valoración, conforme al objeto de la controversia. NOVENO: MOTIVACION DE LA DECISION.- 9.1.- Se considera una de las principales garantías del derecho constitucional del debido proceso, no debe tomarse como requisito formal, sino como una obligación de los operadores de justicia al momento de tutelar los derechos de las personas, Sobre la motivación, el tratadista Roger E. Zavaleta Rodríguez, en la obra “Razonamiento Judicial Interpretación, Argumentación y Motivación de las Resoluciones Judiciales” manifiesta que: “ La Motivación de las resoluciones constituye el conjunto de razonamiento de hecho y derecho realizados por el juzgador, en los cuales apoya su decisión. MOTIVAR en el plano procesal, consiste en fundamentar, exponer los argumentos fácticos y jurídicos que sustentan la decisión. No equivale a la mera explicación o expresión de las causas del fallo, sino a su justificación razonada,

es decir a poner de manifiesto las razones o argumentos que hacen jurídicamente aceptable la decisión” . Sobre lamotivación la disposición constitucional del Art. 76, numeral 7, literal 1) nos dice que toda sentencia debe ser motivada, es decir, que la fundamentación fáctica y jurídica del acto con la cual la administración sostiene la procedencia de su pronunciamiento en términos generales, representa un elemento fundamental dentro de todo acto que emane de la administración pública, es así que constituye el elemento en donde se relacionan las razones de hecho y de derecho que le dan origen, sustento y validez al acto. Se recoge además, el art. 89 del COGEP refiere respecto a la sentencia “se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho” . La Corte Constitucional en sentencia N.º 039-15-SEP-CC. CASO N.º 2223-13-EP. Debe de cumplirse tres requisitos a considerar en la motivación, “a) razonabilidad, la cual implica que la decisión se encuentre fundada en normas constitucionales y legales que sean pertinentes al caso concreto y que en tal virtud, los argumentos del órgano judicial no contradigan estas; b) lógica, en el sentido de que la decisión debe encontrarse fundada en premisas determinadas sistemáticamente, a partir de las cuales se emita la decisión del caso y c) comprensibilidad, requisito que exige que todas las decisiones judiciales sean elaboradas con un lenguaje claro y sencillo, que permita su efectivo entendimiento por parte del auditorio social” . 9.2 En la especie una vez determinado el objeto de la controversia practicadas cada una de las pruebas que fueron admitidas, y de las que fueron practicadas en legal y debida forma, desestimando las pruebas de la parte actora por no haberlas actuado conforme el Art.164 COGEP y en relación al art. 169.1 de la norma invocada, esto es que debe practicarse, producirse, en debida forma, esto es que las pruebas documentales se leerán y exhibirán públicamente en su parte pertinente, siendo la verdad procesal que efectivamente no exhibido en debida forma las pruebas documental de la actora; más en la consideración del principio de comunidad de la prueba, valorando con las sanas críticas y de las pruebas que fueron admitidas, se valoran: 9.2.1.- A fs. 56 a fs. 61 consta materializada una conversación wasap entre julio Andres Bastidas en calidad de Gerente de Recursos Humanos, en fecha mayo 8 del 2019, manifiesta en lo pertinente “ Estamos preocupados por sanear de usted y como sigue. Adicionalmente Jessica Zambrano me comenta que usted me informo de su deseo de renunciar a la empresa. Por favor déjeme saber en qué momento podemos tomar contacto con usted y conversar” . Y luego informa con imágenes de dos certificados médicos, “ Hola buen día le cuento que estaba dormida mire estos documentos los tengo. Yo voy a renunciar pero mi esposo no ah podido llevar los documentos originales a manta. El es bastante ocupado”. Luego sigue el dialogo “ Gracias por su respuesta Michaelle y el envío de los documentos.- Por esa razón me dieron certificados y apenas pueda espero sea esta semana él llevara mi carta de renuncia. Discúlpeme por no contestar me han mandado medicamentos que me hacen dormir bastante y el celular lo e dejado a un lado realmente” ; Sigue el dialogo “ Me pude percatar de ello. Sin embargo por favor nos puede enviar su carta de renuncia es a rada o en fotografía en tanto su esposo nos entrega el original. Escaneada. Con eso podemos adelantar su proceso de desvinculación” . “ Espero que su salud y la de su nuevo bebe vayan recuperando y todo llegue a feliz término. Desde ya le felicito por su nuevo miembro en la familia y les deseo lo mejor” ; “ Claro que si déjenme que me traiga una computadora para poderles figurar el documento y enviarlo por que la lapto a la carga en su trabajo y como hemos pasado de corre corre en el iess a duras penas hemos tenido tiempo de otras cosas! Muchas gracias por sus buenos deseos” ; “ No se preocupe tan pronto puede hacerlo y le sea posible le pido nos haga llegar.” “ cúidese y nuevamente espero recupere y se mejore pronto” , “ que tenga un buen día” . De lo transcrito en esta prueba se aprecia que existe el ánimo de renunciar, pero no se aprecia que haya renunciado, es un término expresado en unánimo para lo futuro, no es un hecho cierto, el que puede o no suceder, mas no un es un acto consumado, no puede entenderse que ya renunció de forma voluntaria, solo existe unánimo, un deseo, con ese ánimo no puede activarse el aviso de salida del IESS, simplemente no existe un documento sea digital o físico que tenga la firma de la actora de que ha renunciado, es un hecho para lo venidero, no un hecho cierto. Luego en jueves mayo 9 del 2019 12:28:28 la actora manifiesta “ Estimado mi carta de renuncia la pongo en quince días ya converse

con ella y la jefa puede venir a ver el celular pero en quince días que yo pueda hacer mis cosas pongo la carta y voy a dejar entregado todo ya conversamos con mi esposo y voy a respetar los quince días del 47 certificado! La Jefa podría venir a recoger el celular que es lo único que tengo de allá porque el uniforme lo entregaría el día que y pueda levantarme y vaya a entregar todo” fs. 62 y fs. 63 de los autos. Es decir es una mera expectativa, y la mera expectativa no genera derechos, es decir no existe un derecho ni para la empresa ni para la parte actora, es decir, la relación laboral no la concluyo la parte actora. Adicional a ello, existe constancia en dichos wasap que la trabajadora informo sobre su embarazoyestado desaludal expresarle elJefe deRecursos HumanosJulioAndrés Bastidas,Gerente de Recursos Humanos, que “ Desde ya le felicito por su nuevo miembro en la familia y les deseo lo mejor y que se “recupere y semejore pronto”,coincideconloexpresadoporlaactoraque siinformó a sus empleadores por medios más eficaces estado de gestación y de riesgo de embarazo que le postró un descanso obligatorio, esta conversación ha sido en fechas de 8 y 9 del mes de mayo del 2019. 9.2.2.- Se valora la prueba a fs. 65 consta el Aviso de salida impreso en fecha 07 de junio del 2019, que ha sido generado por el empleador representante legal señor Andrade Russo Luis Fernando, empleador ASIAUTOS.ARUC1791754115001 de la sucursal KIAMOTORS-0001; novedad de Aviso de Salida nombre del afiliado Carvajal Chancay Gema Michaelle numero de afiliado 1312357534 con fecha de afectación 06 de mayo del 2019, Relación de Trabajo 06-CODIGO DEL TRABAJO-CT., Actividad Sectorial Vendedor de Repuestos Automotrices, causa de salida Renuncia voluntaria, fecha de registro de la novedad 13 de mayo del 2019, las 12H00 a.m, Estado de la novedad Rechazadas, fecha de la aprobación de la novedad 13 de mayo del 2019, las 12h00, documento materializado, que estimo da fe de que el acto de despedir a la actora se produce el día seis de mayo del 2019, que su empleador ASIAUTOS.ARUC 1791754115001 mas no el IESS, genera el aviso de salida de la actora CARVAJAL CHANCAY GEMA MICHELLE, por renuncia voluntaria y lo hacen el día 13 de mayo del 2019, por otra parte, se aprecia a fs. 37 de los autos un certificado que emite Julio Andrés Bastidas V., Gerente de Recursos Humanos de ASIAUTOS S.A, lo emite en fecha Quito, 06 de junio del 2019, en el primer inciso indica que la señora CARVAJAL CHANCAY GEMA MICHAELLE portadora de la cedula de ciudadanía No. 1312357534, laboral en la empresa de forma ininterrumpida desde el 06 de noviembre de 2017 hasta la presente fecha, desempeñándose en el cargo de ASESOR DE SERVICIOS, y certifica además en el segundo y tercer inciso cito “ Del mismo modo cumpla en certificar que la señora Carvajal Chancay Gema Michaelle ha informado vía electrónica a través de certificados médicos de sus periodos de reposo médico comprendidos entre: 06 de mayo del 2019 al 06 de mayo de 2019; 07 de mayo de 2019 al 21 de mayo de 2019; 22 de mayo del 2019 al 5 de junio de 2019...”, adjunta demás materializado a fs. 38, 39 y fs. 40 los sustentos de certificados médicos de esas fechas, en la que se lee “amenaza de aborto” certificado emitido el día 06 de mayo de 2019 por el medico Dr. Juan Carlos Suárez Fernández, es decir, que la empresa ha tenido conocimiento de que la actora desde el día 06 de mayo del 2019, justo la fecha en que se indica que la actora ha renunciado de forma voluntaria; se aprecia además que el día 13 de mayo del 2019, ha sido generado el aviso de salida por su empleador ASIAUTOS S.A. en la representación legal del señor Andrade Russo Luis Fernando, y que es el documento que dice la actora le fue notificada por el IESS a su correo, en circunstancias en que se encontraba en reposo por circunstancias de su amenaza de aborto del cual tenía pleno conocimiento su empleador tal como lo certifica Julio Andrés Bastidas V., Gerente de Recursos Humanos de ASIAUTOS S.A, a pesar de ello, se genera el aviso de salida, otro momento es el hecho que admite la parte demandada que al darse cuenta del error se la vuelve a habilitar, en la opción Estado de la novedad “rechazadas”. Ante lo que se analiza en nada justifica el haber cancelado el mes de mayo del 2019 a la actora tal como lo alega la empresa. Lo que se evidencia es que el acto de generar el aviso de salida al IESS ha sido el ánimo exclusivo del empleador el día 13 de mayo del 2019, con el argumento de que la actora renunciaba voluntariamente el día 6 de mayo del 2019. Esto, a espaldas de la actora, en circunstancia que ella tenía amenaza de aborto, y que a esa fecha en que se generó el Aviso de Salida la empresa

demandada ya tenía conocimiento del estado de gestación toda vez que el diagnóstico médico indicaba que tenía “amenaza de aborto”. En esta valoración no se ha probado que ella haya renunciado el día seis de mayo del 2019, mal hizo la empresa generar el día 13 de mayo del 2019 el aviso de salida, aunque luego haya sido corregida, 48 el despido o ánimo de su empleador de dar por concluida la relación laboral se perfecciona en la fecha 13 de mayo del 2019 en que genera el aviso de salida, no puede confundirse en el hecho de haberse retractado y le rechaza, el acto en sí se dio, y se da conociendo la empresa del estado de gravedad o embarazo y el riesgo del embarazo que le obligaba a estar en reposo, que como dice la actora en su domicilio en esta ciudad, es decir, el acto del despido intempestivo se ha dado pero por las circunstancias del embarazo y que la empresa lo sabía, por tanto se configura el despido y se considera un despido ineficaz el despido en contra de la actora Carvajal Chancay Gema Michaelle, conforme lo determina el art. 195.1 del Código del Trabajo. 9.3.- En el expediente, no se aprecia el expediente, que la empresa haya justificado pago alguno de los derechos proporcionales que reclama la actora, esto es, proporcional de décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo, vacaciones, debiéndose liquidar. No se atiende la petición de ropa de trabajo por cuanto la actora admitió en su declaración de parte que si lo recibió durante su relación laboral. DECIMO: DECISION.- Por lo expuesto habiendo observado las normas constitucionales y legales, jurisprudenciales y doctrinales, en tutela de los derechos de las partes procesales, y con la debida motivación, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION y LEYES de la REPUBLICA, se declara con lugar el DESPIDO INEFICAZ a favor de CARVAJAL CHANCAY GEMA MICHAELLE, disponiéndose el reintegro a la Compañía ASIAUTOS.A., en la persona de su representante legal señor Luis Fernando Andrade Russo, en su calidad de Gerente General y por sus propios derechos y por los que representa. Ante lo expresado por la actora a viva voz, de no continuar con la relación laboral, esto, no quiere reintegrarse, se debe proceder a liquidar conforme el Art. 295.2 y 3. En cuanto a los rubros que se generan de los derechos irrenunciables de la labor realizada, procédase a liquidar los proporcionales del último periodo de trabajo. Acorde al segundo inciso del art. 371 COGEP y de los Art. 1 y 3 de la Resolución No. 08- 2016 dictada por la Corte Nacional de Justicia el 26 de octubre de 2016. Se liquida por despido ineficaz... (1.148,96x12= \$13.787,52); por despido Intempestivo Art. 188 C.T... \$3.446,88; por Desahucio Art. 185 C.T... \$432,46; por proporcional del último periodo de décima tercera remuneración Art. 111... \$442,33; por décima tercera remuneración Art. 113 C.T... \$99,00; por proporcional de vacaciones... \$221,17. Total a cancelar... (\$18.429,36) DIECIOCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTINUEVE CON 36/100. Procede interés legal únicamente de los rubros determinados en el art. 1 de la Resolución 08-2016. Con costas y honorarios profesionales conforme el Art. 42 de la Ley de Federación de Abogados. Consustento en el Art. 259 primer inciso y Art. 261.3 segundo inciso ibídem, y ante el desacuerdo expresado en la audiencia única, se concede con EFECTO SUSPENSIVO los recursos de APELACIÓN interpuestos en forma oral de la empresa demandada y la adhesión de forma parcial de la actora, en su orden, a quienes de conformidad con el artículo 257 del cuerpo de leyes invocado, se les otorga para que fundamenten los recursos en el término de hasta diez días que empezará a correr a partir de la notificación de la presente sentencia. Secretaria cumpla con sentar razón procesal conforme lo ordenado en el Art. 119.3 ibídem. Actúe en calidad de secretaria encargada la Ab. Mónica Cedeño García mediante acción de personal Nro.06177-FDP13-2019-KP de fecha 18 de julio del año 2019. **NOTIFÍQUESE.**