



Carrera de Derecho.

Trabajo de Investigación de Análisis de Caso.

Previo a la obtención del Título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

Tema:

Proceso judicial Laboral No. 13371-2018-00075, que por despido intempestivo sigue Juan Carlos Terán Gutiérrez en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo: “Falta de aplicación de principios Constitucionales del Trabajo y Garantía de Estabilidad de los Contratos Colectivos”.

Autores:

José Alberto Vera Hormaza.

Carlos Luis Solórzano Monge.

Tutor Personalizado:

Abg. Dayton Farfán Pinoargote.

Cantón Portoviejo-Provincia de Manabí-República del Ecuador.

2018 - 2019

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

José Alberto Vera Hormaza y Carlos Luis Solórzano Monge, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Proceso judicial Laboral No. 13371-2018-00075, que por despido intempestivo sigue Juan Carlos Terán Gutiérrez en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo: “Falta de aplicación de principios Constitucionales del Trabajo y Garantía de Estabilidad de los Contratos Colectivos”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 28 de febrero de 2019

José Alberto Vera Hormaza.
C.C. 130621738-9

Carlos Luis Solórzano Monge
C.C. 130604782-8

ÍNDICE.

Portada	
Cesión de derechos de autor.	II
Índice.	III
Introducción.....	1
1. Marco teórico.....	3
1.1. Derecho al Trabajo.	3
1.1.1. Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo.....	4
1.1.1.1.Principio de Estabilidad Laboral.	4
1.1.1.2.Principio de Irrenunciabilidad.	5
1.1.1.3.Principio de Progresividad y No Regresividad.	7
1.1.1.4.Principio In Dubio Pro Operario.	7
1.1.1.5.Principio de Intangibilidad.	8
1.2. Contrato Colectivo.....	9
1.2.1. Efectos del Contrato Colectivo de Trabajo.....	10
1.2.2. Revisión del Contrato Colectivo.....	12
1.3. Constitución de la República del Ecuador (2008).	13
1.4. Código Civil.....	16
1.5. Código de Trabajo.	17
1.6. Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.	18
1.7. Jurisprudencia del Contrato Colectivo.....	20
1.8. Contratos Colectivos suscritos con el GAD Portoviejo.....	23
1.8.1. Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, del 04 de marzo del 2011.	23
1.8.2. Acta de Acuerdo Mutuo, celebrada el 28 de enero del 2013.....	24

1.8.3. Acta De Audiencia De Mediación Obligatoria, del 28 de enero del 2015.	25
1.9. Jurisprudencia citada en demanda.	25
2. Análisis Del Proceso Judicial Laboral No. 13371-2018-00075.	27
2.1. Análisis de los hechos.	27
3. Conclusión.	50
Bibliografía.	53

INTRODUCCIÓN.

El derecho laboral es un derecho eminentemente social, debido a que siempre actúa en favor del grupo más débil que son los trabajadores y que por lo general son los que se encuentran más desprotegidos en la relación laboral frente a su patrono, efectuándose bajo el amparo de normas internas y contenidas en los Tratados Internacionales de cumplimiento obligatorio por parte del Estado,

La Constitución de la República del Ecuador, rompe el paradigma de la legalidad en nuestro ordenamiento jurídico, estableciendo nuevas bases filosóficas que impregnan el complejo de normas jurídicas que rigen en el territorio ecuatoriano al consagrar que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, con lo cual desaparece el régimen del Estado Social de Derecho en el que regía el Principio de Legalidad y estableciendo la Supremacía Constitucional.

Esta Constitución histórica por elevar al rango de derechos constitucionales, los derechos humanos y colectivos que se desprenden de la dignidad humana, entre los cuales figura el DERECHO AL TRABAJO, estableciendo también principios de carácter constitucional que deben ser observados por todas las personas y de manera especial por los servidores públicos y judiciales en el ejercicio de sus funciones y atribuciones.

Siendo nuestra actual Constitución normativa, reglamentaria y en especial garantista, en razón de que reconoce todos esos principios fundamentales al

trabajador y en caso de vulneración estos están limitado y vinculado por los derechos, por lo que no podrán ser reducidos o menoscabado estos derechos al trabajador debido que estos fueron adquiridos desde la relación laboral, siendo los jueces los encargados de garantizarle dichos principios con el fin de que se apliquen correctamente para no dejar desprotegido a la parte más débil que es el trabajador, ni que sus patronos no le reconozcan derechos que han adquirido en los contratos colectivos.

La presente investigación por ser analítica aporta académicamente, considerando que en los procesos de indemnización laboral en el Ecuador vienen atravesando un sin números de atropellos hacia los trabajadores que van desde despidos, desconocimiento de derechos contenidos en los contratos colectivos y su incumplimiento; inclusive derechos que son atropellados por los operadores de justicia en aplicación de normas y garantías establecidas tanto en la Constitución, Código de Trabajo y Convenios Internacionales.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. Derecho al Trabajo.

Cabanellas (1993); se refiere al derecho del trabajo de la siguiente manera:

El derecho del trabajo o legislación laboral es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. (Cabanellas de las Torres, 1993, pág. 83).

Se destaca que lo que pretende el derecho laboral es mejorar y dignificar el trabajo humano, defendiendo a la parte más vulnerable que es el trabajador, ya que anteriormente lo que pasaba era que estos no tenían derechos y el empleador se aprovechaba de la necesidad del trabajador en como sustentar su familia y su vida.

Robalino (2006), contribuye al tema manifestando:

El Derecho del Trabajo es el resultado del intervencionismo del Estado, en rigor a ese intervencionismo es su condición de existencia. De otra manera, la libertad que se le da a los empleadores conduciría a la mayor explotación de los trabajadores. Nuestra Constitución de la República garantiza el acceso al trabajo al momento mismo que manifiesta que constituye un derecho y un deber social, lo agrupa bajo los denominados “derechos del buen vivir”, en virtud de que, por medio de remuneraciones justas, y la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores se logrará una sociedad equilibrada y equitativa. (Robalino B., 2006, pág. 25)

En referencia a la cita mencionada, el derecho del trabajo se encuentra garantizada por la Constitución en razón de precautelar los derechos de los

trabajadores frente a sus patronos, en casos de atropellos, explotación laboral y beneficios que no se les reconozca cuando tienen derechos a los mismos.

1.1.1. Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo está sustentado en principios que sirven de soporte para que no se produzca el menoscabo de los derechos del trabajador; entre los principales y más relevantes están aquellos que se consagran en el artículo 326 de la Constitución del Ecuador siendo este cuerpo legal la norma suprema del Estado y a los que la doctrina hace referencia.

1.1.1.1. Principio de Estabilidad Laboral.

Ossorio (1995), define a la estabilidad laboral de la siguiente manera:

Se entiende por tal derecho que todo trabajador por cuenta ajena tiene a conservar su empleo, con la correlativa obligación patronal de mantenerlo en él, salvo que aquel hubiere incurrido en causa justificada de despido legalmente determinada. La estabilidad se llama propia cuando el empleador se encuentra privado de toda posibilidad de romper el contrato laboral por su sola y arbitraria voluntad, y se denomina impropia, cuando el empleador puede despedir injustificadamente al empleado sustituyendo la estabilidad por la indemnización que la ley establezca para ese supuesto. (Ossorio, 1995, pág. 86).

Este es un principio que le brinda y otorga seguridad al trabajador, ya que el trabajador debe asegurar su futuro y pensar en su porvenir, convirtiéndose en una medida de seguridad para el trabajador por el pago de la indemnización en caso de que lo despidan sin motivo alguno; afianzando de esta manera uno de los objetivos principales que persigue el derecho laboral.

Vásquez López (2004), contribuye un aporte doctrinario respecto a la estabilidad manifestando que:

La estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. Asimismo se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada. (Vásquez López, 2004, pág. 18).

Trujillo (1986), define a la estabilidad laboral como:

El derecho que tiene el trabajador para conservar su puesto hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación o a la pensión de invalidez, sin que antes sea lícito declararle cesante, a menos que concurran las causas taxativamente determinadas en la ley.

La legislación positiva de los pueblos ha optado por dos caminos para garantizar a los trabajadores la estabilidad: en el uno se prohíbe simple y llanamente el despido del trabajador sin causa, y en el otro se trata de evitarlo mediante la condena al pago de indemnizaciones de parte del empleador que despide ilegalmente a sus trabajadores. (Trujillo, 1986, pág. 105).

En virtud de los autores mencionados anteriormente, se evidencia que la estabilidad laboral lo que pretende es que el trabajador pueda conservar su trabajo hasta que adquiera su jubilación, siempre que no incurra en causas que pueda dar por terminado el contrato de trabajo, y garantizando a los trabajadores que en caso de que se configure un despido intempestivo, es decir, que lo despidan sin motivo o causa alguna tendrá derecho a una indemnización.

1.1.1.2. Principio de Irrenunciabilidad.

Los derechos del trabajador son irrenunciables, es decir, que no pueden ser menoscabados ya que han sido adquiridos durante la relación laboral; por lo que este principio precautela aquellos derechos que se obtienen cuando comienza

la relación laboral, siendo regulados por un contrato de trabajo y así permitiendo defender a los trabajadores en casos de injusticias.

Si se vulnera este principio el trabajador quedaría en desprotección de sus derechos consagrados en el Código del Trabajo, porque si se le permitiera la renuncia de sus derechos, ya no gozarían de ellos y sería nulo porque la norma legal y los principios prohíben que se renuncien o se menoscaben esos derechos.

El tratadista Guerrero Figueroa(s.f.), respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos labores afirma:

La finalidad del principio de irrenunciabilidad es el auxilio que se brinda al trabajador, ya que por su situación de ser débil por dependencia económica puede ser sometido a renunciar a los derechos que como trabajador le corresponde, a raíz de una necesidad urgente. (Guerrero Figueroa, s.f., pág. 291).

El aporte conceptual del tratadista antes mencionado nos hace entender que lo que pretende lograr el principio de irrenunciabilidad es amparar al trabajador de situaciones que se puede presentar con su patrono y que puede provocar que se le violenten derechos adquiridos, así como renunciar aquellos por voluntad del empleador.

Debiéndose resaltar que este principio está contemplado en la Constitución del Ecuador en el artículo 326 numeral 2 que expresamente dice: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.”; siendo respaldado este principio por otra normativa legal como es el Código del Trabajo en el artículo Art. 4 de esta normativa laboral vigente.

1.1.1.3. Principio de Progresividad y No Regresividad.

Los derechos deben ser progresivos y favorecer a los trabajadores no menoscabarle aquellos derechos que ya han sido adquiridos, ya que, si sucede esto se estaría produciendo la regresividad de derechos, y estamos en un Estado constitucional de derechos en la cual se procura respetar los derechos y buscar la progresividad de los mismos y no disminuirlos.

Siendo este principio respaldado por el numeral 8, Artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el mismo que expresa:

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 11).

1.1.1.4. Principio In Dubio Pro Operario.

Salazar (2004), en su libro “Curso de Derecho Procesal del Trabajo hace referencia al principio indubio pro operario, mencionando:

El Principio “INDUBIO PRO-OPERARIO”, establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, de manera que cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley. (Salazar, 2004, pág. 55).

Tomando como referencia a Trujillo (1979), sobre el principio pro operario, se puede colegir que al ser éste un principio de aprobación frecuente y que la norma reglamentaria es más amplia y complementaria, ya que en caso de

duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativo la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores, siendo así que este principio tiene como fin el de amparar al trabajador, al aplicarle la norma que más le favorezca, siendo los responsables de respetar este principio los funcionarios judiciales que son los encargados de administrar justicia y asegurarle una tutela de sus derechos a esta parte más vulnerable.

El principio protector se consagra en el numeral 3) del Artículo 326 de la Constitución del Ecuador (2008), que señala "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores" (Asamblea Nacional, 2008, pág. 22). Lo cual se ve acogido y desarrollado por el Art. 7 del Código del Trabajo (2005), del que se transcribe: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios Judiciales y Administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores" (Asamblea Nacional, 2005, pág. 4).

1.1.1.5. Principio de Intangibilidad.

La intangibilidad de los derechos laborales, busca la mejoría para el trabajador; es decir, que no se pueden disminuir los derechos a esta parte vulnerable, sino más bien que se puedan reconocer nuevos derechos que ayuden a mejorar sus condiciones de trabajo.

Según De La Villa Gil (1970), Luis en relación a este principio expresa que: “Respecto a la intangibilidad cabe mencionar que por disposición constitucional el Estado se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, que estos no sean, disminuidos, desconocidos o tocados” (De la Villa Gil, 1970, pág. 155).

Otro aporte a este principio constitucional es el que aporta Rincón Fuenmayor (2009), manifestando que:

Resulta fácil entender que en su aspecto real y práctico, este principio significa que los derechos y beneficios laborales reconocidos o concedidos durante la vigencia de la relación laboral, no solo son irrenunciables por parte de los trabajadores beneficiados, sino que el patrono no puede alterarlos o modificarlos por vía de desmejora o eliminación, ya que solo son susceptibles de ser progresivamente mejorados, cuando las circunstancias lo permiten y justifican, y siempre que este mejoramiento no afecte o ponga en peligro la estabilidad económica y/o financiera de la empresa u organización que se trate. (Rincón Fuenmayor, 2009, pág. 47).

1.2. Contrato Colectivo.

Si bien es cierto los contratos de trabajo regulan las relaciones laborales, y a través de este tanto el patrono como el trabajador adquiere derechos y obligaciones; así como también el contrato especial como lo es el contrato colectivo de trabajo mediante el cual obliga al patrono a respetar las cláusulas insertas en dicho instrumento, en referencia a tiempos de servicio, cargo, remuneración y demás derechos adquiridos dentro de la relación laboral.

Trujillo (1979), en el Tomo II de su obra Derecho del Trabajo define al contrato colectivo de trabajo así:

Es el convenio escrito mediante el cual uno o más empleadores o asociaciones de empleadores, establecen derechos y obligaciones recíprocas y las condiciones de trabajo que han de regular las relaciones laborales o los contratos individuales de trabajo en la empresa o empresas para las cuales se celebró. (Trujillo, Derecho del Trabajo, 1979)

El autor refiere en su parte conceptual que este es un convenio mediante el cual se fija los derechos y obligaciones de los firmantes del contrato colectivo y que este a su vez regulará los contratos individuales de trabajo de la empresa.

En lecciones sobre la legislación del trabajo, Belella (1969), define al contrato colectivo así:

Se entiende por contrato colectivo de trabajo, el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte y un dador de trabajo de otra, que en su contenido determina las condiciones a las cuales se deben conformar los particulares contratos de trabajo estipulados o por estipular, entre los que están sujetos al contrato colectivo. (Belella, 1969, pág. 249).

El contrato colectivo de trabajo establecería nuevos derechos y obligaciones a los que están fijados en su contrato de trabajo, ya que este contrato colectivo de acuerdo a las cláusulas que contiene, garantiza la estabilidad laboral, así como otros derechos adicionales a los que se encuentra en la normativa legal como lo es el Código de Trabajo.

1.2.1. Efectos del Contrato Colectivo de Trabajo.

Los contratos colectivos tienen efectos con las cuales se crea obligaciones a las partes contratantes de dicho contrato, así mismo como disposiciones que puedan favorecer a los trabajadores para el menoscabo de sus derechos.

Siendo la Organización Internacional del Trabajo (1951), un organismo que se preocupa en defender los derechos y la aplicación correcta de principios en materia laboral, es necesario mencionar la recomendación que hace este organismo sobre los contratos colectivos, en la cual manifiesta cuatro recomendaciones sobre los efectos de los contratos colectivos que expresamente dice:

- (1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.
- (2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.
- (3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.
- (4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas. (Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 1951, pág. s.p.).

Las recomendaciones que brinda la Organización Internacional del Trabajo son necesarias al momento de entender qué efectos trae el contrato colectivo de trabajo para ambas partes, en la que claramente dice que deberán obligarse mutuamente y que el contrato de trabajo no deberá pactar cláusulas y disposiciones contrarias al contrato colectivo de trabajo, ya que como se ha mencionado anteriormente el contrato colectivo permite al trabajador adquirir nuevos beneficios a los que está pactado en su contrato de trabajo, por lo que no se permite que en el contrato de trabajo haya disposiciones que violenten o menoscaben dichos beneficios; y en caso que fueran esas disposiciones contrarias se las consideraran nula y se reemplazará por las disposiciones del

contrato colectivo que tiene firmado las partes contratantes, garantizando así los derechos inherentes a los trabajadores.

Como lo señala este organismo, en caso que el contrato de trabajo tenga disposiciones mucho más favorables que las del contrato colectivo de trabajo, deberá tomarse en cuenta dicha disposición para los trabajadores; ya que en un caso de duda se aplicará la que favorezca al trabajador.

1.2.2. Revisión del Contrato Colectivo.

El contrato colectivo es un convenio mediante el cual los trabajadores adquieren beneficios adicionales a los de su contrato de trabajo, procurando siempre mejorar las condiciones de su relación laboral con su patrono; es por eso que se da la revisión por ambas partes de la relación laboral ya que se pretende con esto de que no se violenten los derechos de los trabajadores sino más bien que vayan en aumento; así mismo que tampoco se perjudique al patrono.

La revisión del contrato colectivo está respaldada y desarrollada en el Código de Trabajo (2005), que claramente manifiesta:

Art. 248.- Revisabilidad de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:
“(...) Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida. (Asamblea Nacional, 2005, pág. 74).

La norma legal es clara ante la revisabilidad de los contratos colectivos, en la que deberá ser revisado totalmente o parcialmente antes de finalizar el plazo de duración del contrato, y en caso de no haber un plazo cada dos años se efectuará la revisión convirtiéndose en un contrato colectivo indefinido, en el cual se podrá modificar una o varias cláusulas según las partes contratantes, que por lo general son las remuneraciones en las que el trabajador pretende que se le mejore su sueldo de acuerdo a las posibilidades que haya, en caso de que no se haya llegado a un acuerdo en las propuestas o cláusulas sujetas a reformar intervendrá la Dirección Regional de Trabajo en la que emitirá una Resolución que será de acuerdo a lo que las partes manifestaron en aquellos puntos controversiales, resolviendo de la manera más apropiada y mientras se resuelve seguirá vigente el contrato colectivo que fue sometido a revisión, por la razón de que el trabajador no puede quedar indefenso en ese tiempo sino protegido en todo momento.

1.3. Constitución de la República del Ecuador (2008).

La Constitución de la República del Ecuador entre sus principios fundamentales determina:

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 8).

En referencia a los principios de aplicación de los derechos, estos están determinados en:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

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

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. (Asamblea Nacional, 2008, págs. 11-12).

En atención a los derechos de protección insertos en el capítulo octavo de la Constitución, los cuales indican:

Art. 82.- 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. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 34).

En el capítulo cuarto, sección octava, sobre los Medios alternativos de solución de conflictos, tipifica:

Art. 190.- Se reconoce el arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos. Estos procedimientos se aplicarán con sujeción a la ley, en materias en las que por su naturaleza se pueda transigir. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 69).

La Constitución de la República del Ecuador normativamente reconoce las relaciones laborales entre patrono y trabajadores, estableciéndolas en el capítulo sexto, sección tercera, sobre Formas de trabajo y su retribución:

Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. (Asamblea Nacional, 2008, págs. 101-102).

El Principio de la Progresividad está desarrollado en el numeral 8 del

Artículo 11:

Art. 11.-... 8) El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. (Asamblea Nacional, 2008, pág. 101).

Los Artículos 424, 425, 426 y 427, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), insertos en el Título IX, de la Supremacía de la Constitución, capítulo primero, sobre los principios, norma lo siguiente

Art. 424.- La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más

favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados.

Art. 426.- Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

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

Art. 427.- Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional..(Asamblea Nacional, 2008, pág. 127).

1.4. Código Civil.

Art. 1561 [Efecto de los contratos].- Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

Art. 2348 [Definición].- Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.

No es transacción el acto que sólo consiste en la renuncia de un derecho que no se disputa.

1.5. Código de Trabajo.

Dentro de la normativa laboral, Código del Trabajo (2005) vigente, también encontramos desarrollados principios que se encuentran garantizados en la Carta Magna como es la Constitución, a los que se hace mención los siguientes:

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. (Asamblea Nacional, 2005, págs. 3-4).

Así mismo dentro de esta norma legal se encuentran articulados referentes a la contratación colectiva,tales como:

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Art. 248.- Revisabilidad de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

Art. 489.- Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Art. 595.- Impugnación del documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

1.6. Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Si bien la Constitución de la República del Ecuador es la carta fundamental con la cual se pretende que se cumpla a su cabalidad, el Ecuador como otros países han suscritos convenios, pactos, protocolos o tratados internacionales con el fin de proteger los derechos de los trabajadores; y así evitar que se violenten o menoscaben los mismos.

Es por eso que es importante mencionar el Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (1951) ya que dichos convenios garantizan la contratación colectiva y la libertad sindical; en base a esto se transcribe los artículos más relevantes de estos convenios:

Convenio 87. - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.-

Artículo 3.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Convenio 98.- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva,

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, 1951, pág. s.p.)

Así mismo hay Convenciones que apoyan a que los derechos deben ser progresivos y no regresivos, este es el caso de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) , que en el Artículo 26 prevé el desarrollo progresivo:

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en

la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados. (Organización de Estados Americanos OEA, 1969, pág. s.p.).

También este principio de progresividad se encuentra desarrollado y respaldado en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC (1966) , establece que:

Cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos. (Naciones Unidas. Derechos Humanos, 1966, pág. s.p.).

El Protocolo Adicional sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o Protocolo de San Salvador (1988), adoptado el 17 de noviembre de 1988 y que entró en vigencia el 16 de noviembre de 1999, en materia laboral señala:

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional. (Organización de los Estados Americanos (OEA), 1988, pág. s.p.).

1.7. Jurisprudencia del Contrato Colectivo.

Al existir jurisprudencia constitucional vinculante como es el caso presentado ante la Corte Constitucional, Causa N° 0302-2014, Sentencia N. 0322-15-EP-CC. Expedida el 22 de enero de 2015, siendo los hechos fácticos

generales de la causa que el compareciente Joselito Ricardo Zambrano Delgado, en el mes de diciembre del 2010 presentó una demanda laboral ante el Señor Juez del Juzgado de lo Civil hoy Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Pastaza, en contra del Gobierno Provincial de Pastaza, quienes a esa fecha tenían la calidad de personeros y representantes legales actualmente el Dr. Antonio Queves Robalino y Dr. Elías Barrera, Prefecto Provincial y Procurador Sindico, respectivamente, en la cual solicitaba, además de los derechos laborales no percibidos, el pago de indemnizaciones por el despido intempestivo del que fue objeto y conforme al Art. 11 del Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo vigente a la fecha en que se produjo esta acción ilegal esto es lo correspondiente a 11 años de estabilidad que significa 132 remuneraciones.

En relación a la sentencia emitida por el señor Juez de Primera instancia quien aplicando el principio de justicia y equidad y las normas constitucionales e instrumentos internacionales como es el Convenio 98 de la OIT que garantiza el derecho a la "contratación colectiva a todos los trabajadores que laboren en una empresa y que cuente con contrato colectivo"; en la sentencia se dispuso el pago de la estabilidad de 11 años conforme al Art. 11 del contrato colectivo y los demás derechos que fueron probados por el actor que no se cancelaron durante la relación laboral; sentencia que fue ratificada por la Única Sala de la Corte Provincial de Justicia de Pastaza.

La parte demandada en este proceso interpuso recurso de casación ante la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, quienes lo admitieron al trámite, sentencia que fue casada parcialmente, y la Sala en su resolución

desconoció el pago de los 11 años de estabilidad establecido en el Art. 11 del contrato colectivo, con el argumento: "Que tal Instrumento no le ampara porque a la fecha del convenio el demandante no pertenecía a la Institución contratante..."; señalando además que en el Art. 5 del contrato en mención se acuerda lo siguiente: "para los efectos determinados en el Art. 253 del Código de Trabajo, las partes declaran que el presente contrato colectivo ampara y protege únicamente a los obreros sindicalizados que a la fecha 1 de enero del 2003, prestan sus servicios al Consejo Provincial de Pastaza", puntos de vista que constituyen violación expresa tanto a los Decretos Ejecutivos 1701 y 225, así como también al Convenio 98 de la OIT y al Código del Trabajo en su Art. 248, y además el Art. 250 del Código del Trabajo que establece las causales de determinación de los contratos colectivos, como son las determinadas en los numerales 1, 2, 4 y 6 del Art. 179 o por disolución o extinción de la asociación contratante, hechos que no han sucedido.

En consecuencia el fallo dictado por los señores Jueces de la Sala constituyó un acto de injusticia y de vergüenza al sistema judicial del país, por cuanto se actuó en contra de Ley expresa, violándose las garantías básicas de la seguridad jurídica, el debido proceso y uno de los principios rectores de la función judicial como es el principio de probidad.

Proceso que fue presentado ante la Corte Constitucional, mediante Acción de Protección, quienes en sentencia aceptaron la acción extraordinaria de protección y ordenaron la suspensión definitiva de los efectos de la sentencia

emitida por los Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y dispusieron la suspensión de los efectos del fallo de casación.

1.8. Contratos Colectivos suscritos con el GAD Portoviejo.

1.8.1. Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, del 04 de marzo del 2011.

Art. 5.- INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES, en donde “Las partes consideran que los derechos de los trabajadores son intangibles, ya sea de forma individual así como colectiva; así mismo reconocen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, conforme lo establecen las normas constitucionales, en el Art. 326 numeral 2 y así como lo prescrito en el artículo 4 del Código del Trabajo. Por lo tanto, las partes se obligan a cumplir con todas las normas del derecho laboral, ya sean estas de origen constitucional, legal, reglamentarias o de costumbres. Igualmente las partes acuerdan que no existirá ninguna disposición reglamentaria u otra de menor jerarquía que puedan oponerse a las disposiciones del presente Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo como lo establece el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 6.- INDEMNIZACION POR INCUMPLIMIENTO.- En caso de incumplimiento por parte del Empleador, en el pago de remuneraciones, derechos económicos y sociales establecidos en el presente documento legal, y / o en la Ley, indemnizara a los trabajadores o a la organización representante de ellos en este contrato, según el caso, con el 50 % de recargo del valor que se cuantifique de las prestaciones y derechos incumplidos.

CAPITULO SEGUNDO, DURACION, REVISION Y RETROACTIVIDAD

Art. 8 DURACION Y REVISION DEL CONTRATO.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, es de indefinido, rige desde el uno de enero del 2007, y será revisado cada dos años, Para el efecto dentro de los 90 días a cada periodo bianual, el Comité Central Único de los Trabajadores de la I. Municipalidad de Portoviejo, presentara directamente a la I. Municipio, el Proyecto de Revisión, sin perjuicio de la que le corresponda realizar a la Autoridad competente, conforme lo dispone el Art. 223 del Código del Trabajo. En el plazo de quince días, contados a partir de la fecha en que el Comité Central Único o la Autoridad del Trabajo, notifiquen a la I, Municipalidad de Portoviejo con el Proyecto de Revisión, se iniciaran las negociaciones, las que concluirán en el plazo previsto en la Ley, salvo que las partes de mutuo acuerdo comuniquen a la Autoridad del Trabajo competente la o las prórrogas que consideren convenientes.

Art.9. RETROACTIVIDAD DE LA REVISION.- Si por cualquier causa la revisión del Contrato Colectivo se efectuare en fecha posterior al uno de enero de cada dos años, la correspondiente revisión entrara en vigencia y se aplicara desde el uno de enero de cada periodo bianual, en consecuencia, todos los incrementos de remuneración y demás beneficios económicos serán reconocidos y pagados por la I. Municipalidad de Portoviejo en forma retroactiva desde el uno de enero del periodo bianual que corresponde, esto es enero del 2011, enero del 2013 y así sucesivamente”.

CAPITULO V. ESTABILIDAD, INDEMNIZACIONES, DESPIDO, VISTO BUENO Y DESAHUCIO

Art.14.- ESTABILIDAD E INDEMNIZACION la I. Municipalidad de Portoviejo por medio del presente Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, garantiza una estabilidad en sus respectivos puestos de trabajo por el tiempo de SIETE (7) AÑOS a todos los trabajadores amparados en el presente contrato. En consecuencia no podrá despedir ni desahuciar a ningún trabajador, salvo las disposiciones constantes en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo en vigencia. En caso de producirse el despido y desahucio del trabajador, las indemnizaciones que pague no podrán ser inferiores al equivalente de SIETE (7) AÑOS de remuneraciones, tomando en cuenta la última remuneración pagada a este, sin perjuicio de las demás indemnizaciones a que por ley tiene derecho. Si por cualquier razón legal, alguno o algunos de los servicios que en la actualidad prestan la Municipalidad pasaren a depender de cualquier otra Empresa o Institución que se forme o constituya para el efecto, la Municipalidad garantiza a todos los trabajadores amparados en el presente Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, la ESTABILIDAD en sus respectivos puestos o funciones de trabajo. En el caso de que esto se produjere, se deberá respetar y aplicar lo dispuesto en el Art. 192 del Código del Trabajo vigente, en lo concerniente al cambio de ocupación. Siendo el puesto y lugar de trabajo la jurisdicción territorial de la Municipalidad de Portoviejo, se preferirá que los obreros que tienen su domicilio en las parroquias rurales laboren en la misma. El monto total de la indemnización por despido intempestivo no podrán superar lo establecido en el Art. 1 del Mandato Constituyente no. 4

1.8.2. Acta De Acuerdo Mutuo, celebrada el 28 DE ENERO DEL 2013.

Dándose cumplimiento a la revisión bianual del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, establecida en su artículo 8, y de conformidad al artículo 248 del Código del Trabajo vigente; cabe indicar que, luego de haberse realizado la revisión del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, se firmó el Acta de Acuerdo Mutuo, suscrita el 28 de enero del 2013.

Acta, que fue celebrada respecto al Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo bienio 2013 – 2014, que rige las relaciones laborales entre el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PORTOVIEJO y el COMITÉ CENTRAL UNICO DE LOS

TRABAJADORES GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PORTOVIEJO. Acta de Acuerdo Mutuo, aprobada por Resolución del Concejo Municipal del GAD Portoviejo, quedando establecido en este acuerdo de las partes, en su punto 2
2 “Que las disposiciones del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo vigente que no se han modificado por los puntos que anteceden continuarán vigentes en forma inalterable”.

1.8.3. Acta De Audiencia De Mediación Obligatoria, del 28 de enero del 2015.

PUNTO 1 "EN RELACION AL PRIMER PUNTO DEL PLIEGO DE PETICIONES RELATIVO AL CUMPLIMIENTO DEL ART. 14 DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE”.

Las partes acuerdan y manifiestan de manera libre y voluntaria que desde la fecha de presentación de este pliego de peticiones no ha habido despidos. No obstante, la parte Empleadora se compromete, en caso de suscitarse el despido de uno o más trabajadores, cumplirá en forma inmediata con el pago de las indemnizaciones y bonificaciones conforme lo dispuesto en el art. 14 del contrato colectivo, dentro del plazo de quince días, contados a partir de la presente fecha. QUEDA SUPERADO ESTE PUNTO”.

1.9. Jurisprudencia citada en la demanda.

Jurisprudencia en fallo del proceso 251-05 del 16 oct-2006- RO-S 324: 25-ABR-2008 CSJ expresa que "los Contratos Colectivos suscritos son Ley para las partes."

La Corte Nacional de Justicia en proceso No.136-06 del 5-feb-2009. RO-e 77: 15-OCT-2010 expresa que “acto de voluntades que no vicia el consentimiento por lo que constituye Ley para las partes”.

La Jurisprudencia, en el Proceso 67-07, sentencia del 19-feb-2008 (RO 19: 4-SEP 2009) CSJ: Primera Sala de lo Laboral y Social, expresa que “Los funcionarios y los Jueces de trabajo están en la obligación de hacer cumplir los

derechos de los trabajadores y protegerlos aplicando las normas y disposiciones en el sentido más favorable, especialmente cuando se encuentren en duda y sobre el alcance de las mismas y esa obligación tiene su génesis en la índole tuitiva de la legislación social, en atención a la situación de desventajas en la que se encuentran los trabajadores ante los empleadores en general.

La doctrina expuesta en proceso la doctrina expuesta en proceso 316-05, Sentencia 11 septiembre 2006 (RO-S 324:25-ABRIL 2008) Corte Suprema de Justicia; Segunda Sala de lo Laboral y Social señala que “...el principio de que en caso de duda sobre la apreciación de la prueba deberá estarse al sentido más favorable al trabajador” principio “Indubio pro operario”

Resolución de 30 de junio de 2009, publicada en Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009, de la Corte Nacional de Justicia, la misma que determina:

PRIMERO: Que en aplicación del artículo 35 numeral 12 de la Constitución Política de la República del Ecuador de 1998 que garantiza la contratación colectiva (artículo 326, numeral 13 de la Constitución de la República del Ecuador del 2008) “se ha protegido el derecho de los trabajadores, considerados la parte más débil de la relación contractual de trabajo, a las indemnizaciones que les corresponde por despido intempestivo que son de cumplimiento obligatorio por parte del empleador e irrenunciable por parte del trabajador”

Artículo 2, inciso segundo

Esta Resolución, tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modos determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

2. Análisis Del Proceso Judicial Laboral No. 13371-2018-00075.

2.1. Análisis de los hechos.

El proceso inició el 29 de marzo de 2018, con la presentación de la demanda de Indemnización por Despido Intempestivo interpuesta por Juan Carlos Terán Gutiérrez en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Portoviejo.

Demanda que por sorteo de ley tuvo su competencia en la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, según Proceso Número 13371-2018-00075, demanda en la que se determinaba los demandados:

TERCERO: DEMANDADOS Y CITACIONES:

El demandado es el GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN PORTOVIEJO, en la persona de sus representantes legales INGENIERO AGUSTÍN ELÍAS CASANOVA CEDEÑO, en su calidad de Alcalde; y, ABOGADO JUAN CARLOS SANTOS MENDOZA en su calidad de Procurador Judicial del mismo, a quienes se les citara en sus oficinas que se encuentran ubicadas en la vía Portoviejo - Manta, Km 2 1/2 sector parque industrial, de la parroquia Andrés de Vera de esta ciudad de Portoviejo.

Así mismo por tratarse de una institución del sector público, deberá contarse y citarse al PROCURADOR GENERAL DEL ESTADO, SUBROGANTE, DR. RAFAEL PARREÑO NAVAS, a través del DIRECTOR REGIONAL DE LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO EN MANABÍ en esta ciudad de Portoviejo, DR. JAIME ANDRÉS ROBLES CEDEÑO, en su oficina ubicada en las calle Olmedo, entre Sucre y Córdova, edificio del ex- Banco la Previsora, quinto piso, de esta ciudad de Portoviejo, petición que la realizo de

conformidad al Art. 60 del Código Orgánico General de Procesos.(2018, pág. 3)

Sobre los hechos materia de la demanda, se manifestó que prestó sus servicios lícitos y personales para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo en calidad de obrero, desde el 01 de mayo de 2000 hasta el 10 de junio de 2015, laborando por más de 15 años ininterrumpidos, realizando las funciones de ANALISTA DE PLANIFICACIÓN 1 de esta institución, con un horario de lunes a viernes de 08H00 a 17H00; se detalló los sueldos percibidos mensualmente desde el 1 de mayo del 2000 hasta 30 de mayo del 2015.

Que el Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo, el día miércoles 10 de junio del año 2015, mediante Oficio GADMP2015ALCOFI775, prescindió de los servicios que mantenía con esta institución, como obrero municipal amparado en el Código del Trabajo, de manera unilateral, constituyendo esto un DESPIDO INTEMPESTIVO.

Que el día jueves 18 de junio de 2015, el ex empleador reconoció expresamente el DESPIDO INTEMPESTIVO y presentó el ACTA DE FINIQUITO No 4373812ACF, la cual fue suscrita por el Alcalde Ing. Agustín Elías Casanova Cedeño, documento en el cual el GAD Municipal del Cantón Portoviejo, liquidó los haberes de bonificación por desahucio de conformidad a lo que determina el Artículo 185 del Código del Trabajo y la indemnización del despido intempestivo de acuerdo a lo que determina el Artículo 188 del Código del Trabajo; pero no liquida el pago de la INDEMNIZACIÓN CONTRACTUAL

por el DESPIDO INTEMPESTIVO, al omitir lo establecido en el PUNTO 1 del ACTA DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA suscrita el 28 de enero del 2015, último instrumento contractual en plena vigencia, a la fecha de la desvinculación laboral.

Como anuncio de pruebas documentales por la parte demandante se presentaron:

1. Mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), obtenido de la página oficial de esta institución, sobre las aportaciones realizadas por el GAD Portoviejo, a partir del mes de mayo del 2000, hasta el 10 de junio del 2015, fecha en que fui cesado de mi relación laboral que mantenía con esta entidad municipal.
2. Rol de pago correspondiente al mes de mayo del 2015, obtenido de la página oficial del GAD Municipal del Cantón Portoviejo, donde se prueba que la última remuneración mensual recibida, en calidad de trabajador de esta municipalidad, fue de US \$ 908,83.
3. Oficio original del GADMP2015ALCOFI775, de 10 de junio de 2015, en el cual el ex empleador, comunica sobre su decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral.
4. Original y copia certificada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, del Acta de Finiquito No 4373812ACF del día jueves 18 de junio del 2015, donde se logra probar que el trabajador se encuentra amparado bajo el Código del Trabajo, y que no liquidó el pago de la indemnización contractual por el despido intempestivo suscitado. Así mismo que el miércoles 10 de junio del 2015, fecha en que se produjo el despido intempestivo, se encontraba en plena vigencia el ACTA DE AUDIENCIA DE

MEDIACIÓN OBLIGATORIA, suscrita el 28 de enero del 2015, y que en base a esta Acta Transaccional, lo liquidaron y pagaron el valor de US \$ 103,00.

5. Copia certificada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo; del Acta De Audiencia De Mediación Obligatoria, suscrita el 28 de enero del año 2015; efectuada luego de que los trabajadores presentaran un pliego de peticiones en la Insectoría de Trabajo de Portoviejo, en la cual se llegó a varios acuerdos, entre ellos el PUNTO 1; con lo que se probaría que ante la posibilidad que pudiera presentarse el despido de uno o más trabajadores “La parte empleadora asumió el compromiso, de cumplir en forma inmediata con el pago de las indemnizaciones y bonificaciones conforme lo dispuesto en el Artículo 14 del Contrato Colectivo, dentro del plazo de quince días, contados a partir de la presente fecha”.

6. Copia del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, certificado por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo, que en el Artículo 14 refiere sobre la ESTABILIDAD E INDEMNIZACION cuyo contenido en esta disposición contractual, en función del hecho, el despido del trabajador, contempla el pago de una indemnización, que no será inferior al equivalente de SIETE AÑOS DE REMUNERACIONES.

7. El Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, que en el Artículo 6, INDEMNIZACION POR INCUMPLIMIENTO, indica sobre el recargo del 50% que se establece en esta disposición contractual, por derechos incumplidos.

8. Copia del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, en los fundamentos de derechos, literal d, refiere que previo a la aprobación de este Contrato Colectivo, que fue presentado por parte de los

trabajadores a la autoridad del trabajo, como PROYECTO DE REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO DE TRABAJO para el periodo 2011-2012, lo cual, después de efectuarse la correspondiente REVISIÓN, fue resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, el 04 de marzo del 2011.

9. El Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, en su Artículo 9, RETROACTIVIDAD DE LA REVISION, indica que las correspondiente Revisión, entrará en vigencia y se aplicara desde el uno de enero de cada periodo bianual, que a la fecha y periodo de aplicación establecido en este Contrato Colectivo es “desde el uno de enero del periodo bianual que corresponde, esto es enero del 2011, enero del 2013 y así sucesivamente.

10. Copia compulsada, certificada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Guayaquil, del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 3 de julio del 2007, para probar en su Artículo 9, que la fecha y periodo de aplicación, que fue establecido en este Contrato Colectivo es “desde el uno de enero del periodo bianual que corresponde, esto es enero del 2009, enero del 2011 y así sucesivamente.

11. El Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 3 de julio del 2007, en su Artículo 14, NO ES VERDAD, que en este artículo el cual entró en vigencia el uno de enero del 2007, tenía como finalidad garantizar la estabilidad de los trabajadores por un lapso de siete años. Algún informe u acto de simple administración, que de manera errónea manifieste aquello, carece de seguridad jurídica; debido a que en el Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo resuelto el 3 de julio del 2007, Artículo 14, que entro en vigencia el uno de enero del 2007, el contenido de su disposición contractual establecía o se refería al “Art. 14 DE

LA COMPENSACION POR EL INCREMENTO DE COSTO DE LA VIDA
DECIMO QUINTO SUELDO Y DECIMO SEXTO SUELDO.

12. Copia del ACTA DE ACUERDO MUTUO, suscrita el 28 de enero del 2013, certificada por la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Portoviejo; donde indica que luego de haberse revisado el Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo vigente, aprobado mediante sentencia dictada, por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje 04 de marzo del 2011, se suscribió el Acta de Acuerdo Mutuo, respecto al Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo BIENIO 2013 – 2014, que rige las relaciones laborales entre el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PORTOVIEJO y el COMITÉ CENTRAL UNICO DE LOS TRABAJADORES GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PORTOVIEJO.

13. Copia certificada por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo, del proyecto PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE PORTOVIEJO 2014, que en la en la segunda y tercera fase de este proyecto, literal b, la presente administración del GAD Portoviejo reconoce y ratifica, que la aplicación de esta figura jurídica "Despidos Intempestivos" se encuentra determinada y cuantificada en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente; al cual corresponde siete años de estabilidad laboral que significa 84 sueldos; y que el monto máximo de las indemnizaciones sería: 300 salarios básicos unificados del trabajador privado. (Año 2014: \$ 102,000)

14. Copia certificada por el GAD Portoviejo, del FORMULARIO PARA SOLICITUD DE CRÉDITO al Banco del Estado por TREINTA MILLONES

DE DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA (\$ 30,000.000.00)
cuyo objetivo de este préstamo fue para ejecutar la reducción de personal municipal.

Sobre las pretensiones de la parte demandante, está en su demanda refiere:

Señor/a Juez/a, de conformidad a los fundamentos de hechos, y de derecho, así como también las pruebas documentales, aportadas en la presente acción; solicito que, en sentencia se ordene a mi ex- empleador, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo, a que proceda a pagarme lo siguiente:

1. Señor/a Juez/a, en base a lo establecido en el PUNTO 1 del ACTA DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA suscrita el 28 de enero del 2015, solicito el cumplimiento del pago de la INDEMNIZACION CONTRACTUAL por el DESPIDO INTEMPESTIVO suscitado, que de conformidad a lo dispuesto en el Art. 14 del Contrato Colectivo (Art. 14 ESTABILIDAD E INDEMNIZACION, del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo del 04 de marzo del 2011) por el despido producido, equivale a SIETE (7) AÑOS DE REMUNERACIONES, tomando en cuenta la última remuneración pagada a mi persona que fue de US \$ 908,83 y multiplicado por 84 que significa los SIETE (7) AÑOS DE REMUNERACIONES, la cantidad a pagarme por este rubro asciende a la suma de US \$ 76,341.72
2. El pago de la INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO estipulado en el ARTICULO 6 del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 04 de marzo del 2011, establecido en un 50% de recargo por derechos incumplidos, por el valor deUSD \$ 38,170.86, totalizando USD \$ 114,512.58.

El 6 de abril de 2018 la Jueza de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, califica y admite a trámite la demanda mediante procedimiento sumario; se ordenó la citación al Ing. Agustín Elías Casanova Cedeño, en su calidad de Alcalde; y Abogado Juan Carlos Santos Mendoza en su calidad de Procurador Judicial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del

Cantón Portoviejo, por tratarse de una institución del sector público, se citó al Procurador General Del Estado, Subrogante a través de su Director Regional de la Procuraduría General del Estado en Manabí-Portoviejo. Se concedió a los demandados el término de quince días, para que contesten la demanda de conformidad a lo establecido en el Artículo 333 numeral 3 del Código Orgánico General de Procesos; debiendo observar lo prescrito por el Artículo 66 del cuerpo de leyes invocado.

Con fecha 16 de mayo de 2018, la parte demandada contestación a la demanda, presentando sus excepciones y el correspondiente anuncio de pruebas que en su parte pertinente señaló que respecto de las pretensiones anheladas por el accionante en lo manifestado en el ordinal cuarto del escrito de contestación, manifestó que en su demanda el actor solicitó en el ordinal séptimo, numeral 1 de sus pretensiones, referente al pago de USD \$76.341.72, por incumplimiento del pago de la indemnización contractual por despido intempestivo establecido en el Art. 14 del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, vigente a la fecha de la terminación de la relación laboral, por el despido producido equivalente a siete años de remuneraciones tomando en consideración la última remuneración pagada al demandante que fue de USD \$908, 83, refiriendo que los siete años de estabilidad laboral indicada en el Artículo 14 del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el GAD Municipal del Portoviejo y sus Trabajadores, fue aprobado mediante Resolución emitida el 4 de marzo del 2011 por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Dirección Regional de Portoviejo, y que esta GARANTÍA DE ESTABILIDAD SE ENCUENTRA TOTALMENTE CONSUMIDA, en concordancia de lo

estipulado en el referido documento contractual que en su ART. 8.- DURACIÓN Y REVISIÓN, manifiesta **“QUE DICHO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES DE TIEMPO INDEFINIDO Y QUE RIGE DESDE EL 1 DE ENERO DEL 2007”**, llegando a la conclusión que el ACTOR GOZÓ DE MANERA ININTERRUMPIDA MÁS DE LOS SIETE AÑOS DE ESTABILIDAD CONTADOS DESDE LA VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO DE TRABAJO, ESTO ES A PARTIR DEL 1 DE ENERO DEL 2007, por lo tanto al momento del despido el Señor Juan Carlos Terán Gutiérrez ya no gozaba de la garantía de estabilidad pactada contractualmente.

En la contestación a la demanda no se alegaron EXCEPCIONES PREVIAS previstas el Art. 153 del Código Orgánico General de Procesos, y como pretensión procesal solicitaron que en sentencia se digne desechar la demanda propuesta por el señor Juan Carlos Terán Gutiérrez, en vista que las pretensiones solicitadas son improcedentes debido a que el actor GOZÓ DE MANERA ININTERRUMPIDA LOS 7 AÑOS DE ESTABILIDAD LABORAL EN SU PUESTO DE TRABAJO, pues cuando se produce la ruptura unilateral de las relaciones laborales dispuesta por la parte empleadora, esto es, el 10 de junio de 2015, es decir, después de haber gozado más de 7 años de la estabilidad contractual, considerando o contados a partir del 1 de enero del año 2007, en que ENTRÓ A REGIR EL MENTADO CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO DE TRABAJO, que es ley para las partes, tal como lo dispone el Artículo 8 del CONTRATO COLECTIVO INDEFINIDO DE TRABAJO, correspondiente al 04 de marzo del 2011, y, en cuanto al pago de la JUBILACIÓN PATRONAL

PROPORCIONAL que está solicitando, esta pretensión NO PUEDE SER ATENDIDA en vista que el ex trabajador municipal ESTÁ RECIBIENDO EL PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL desde el 10 de junio del 2015 (fecha de culminación de labores) hasta la presente fecha, consecuentemente el actor NO TIENE DERECHO A LAS PRETENSIONES ESTABLECIDAS EN SU LIBELO DE DEMANDA, por lo que solicitan la condena en costas al actor conforme a lo dispuesto en el Artículo 286 numeral 3 del Código General de Procesos, aplicable al presente caso.

Como prueba el GAD Portoviejo presentó Oficio MDT-ST-2015-000011-OF. Quito DM. Del 19 de marzo del 2015, donde consta la ABSOLUCIÓN A LA CONSULTA, realizada por el GAD Portoviejo ante el Ministerio de Trabajo, contestación suscrita por el Dr. Manolo Rodas Beltrán, Viceministro de Trabajo y Empleo en el que manifiesta en su parte pertinente:

- a) Si un trabajador ha gozado de manera ininterrumpida de siete años de estabilidad constados desde el momento en que rige el Contrato Colectivo, esto es desde el 1 de enero de 2007 y el empleador procede al despido o desahucio, no cabe reconocimiento de la indemnización a la que hace referencia el Artículo 14 del Contrato Colectivo, esto es a la suma equivalente a siete años de remuneración, pero sí corresponderá aplicar la indemnizaciones contempladas en la ley...
- b) Si un trabajador ha sido despedido en cualquier tiempo desde que rigió el Contrato Colectivo hasta los siete años siguientes tiene derecho a la indemnización equivalente a la proporción que hubiese faltado para cumplir los siete años de estabilidad, sin perjuicio de aquellas que por le correspondan.(pág. 197)

El 18 de mayo de 2018 se calificó la contestación de la demanda y se le concedió a la parte actora el término de diez días en los cuales podrá anunciar prueba nueva referente a los hechos expuestos en la contestación de la demanda.

El 14 de junio de 2018 se llevó a efecto la Audiencia Única, en la que comparecieron las partes procesales, en la que se declaró parcialmente con lugar la demanda planteada por el señor Juan Carlos Terán Gutiérrez debiendo el GAD Municipal del Cantón Portoviejo, en las personas de sus representantes legales o quien haga sus veces, cancelar la parte proporcional de dos años cuatro meses de liquidación de acuerdo al Art. 14 del Contrato Colectivo (2011), sin costa ni honorarios que regular, expresando la parte actora y la parte demandada un total desacuerdo.

El 21 de junio de 2018, la Jueza de la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Portoviejo emitió la correspondiente sentencia, la cual en su parte pertinente motivó su resolución indicando:

Entendiéndose que lo pactado en cuanto a la temporalidad de aplicación del Contrato Colectivo indefinido suscrito entre los litigantes, en consideración a la revisión del año 2013, solo modificó parcialmente determinadas conquistas, mas no modifica en su totalidad la temporalidad de la sentencia de marzo del 2011, tal como se ha reseñado en líneas anteriores. C).Consta a fs. 17 a fs. 18 y de fs. 128 a 129 de los autos, el ACTA DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA celebrada en esta ciudad el 28 de enero del año 2015, con sustento en el Art. 470 del Código de la materia, el GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PORTOVIEJO y el COMITÉ DE TRABAJADORES, CONVIENEN en el PUNTO 1, lo siguiente: "EN RELACIÓN AL PRIMERPUNTO DEL PLIEGO DE PETICIONES, RELATIVO AL CUMPLIMIENTO DEL ART. 14 DEL CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.- Las partes acuerdan y manifiestan de forma libre y voluntaria que desde la fecha de presentación de este pliego no ha habido despidos. No obstante, la parte Empleadora se compromete, en caso de suscitarse el despido de uno o más trabajadores, cumplirá en forma inmediata lo dispuesto en el Art. 14 del Contrato Colectivo, dentro del plazo de quince días, contados a partir de la presente fecha", y, en el último inciso del PUNTO 9.- de la referida ACTA DE AUDIENCIA DE MEDIACIÓN -fs. 26 vta.- en forma expresa y meridiana ACUERDAN: "Las partes se RATIFICAN en el contenido del Acta de Antecede, a la que le dan la calidad de Sentencia Ejecutoriada, pasada en Autoridad de Cosa Juzgada y para constancia la suscriben en el lugar y fecha antes anotados". El citado PUNTO NUEVE ratifica el contenido del art. 14 Contrato Colectivo, esto, incluye la retroactividad de aplicación de citado artículo. D).- Consta a fs. 43 a fs.

48 vuelta el Plan de Fortalecimiento Institucional y a fs. 49 el Formulario para la solicitud de crédito que evidencia la gestión de la entidad para desarrollar su “PLAN DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA RACIONALIZACIÓN DEL PERSONAL”, que el accionante motiva en razón de que se pese a que existían los recursos necesarios, su patrono no le canceló todos los rubros que le correspondía.

En aplicación del mismo principio constitucional, el plazo de estabilidad que se señala en el contrato colectivo, se entenderá que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por lo tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador, será igual al tiempo que le falta para que se cumpla dicha garantía, excepto cuando el mismo contrato colectivo expresamente dispusiere otro efecto, en cuyo caso deberá preferirse éste a aquel...”; los mismo en razón de lo que atiende son vinculantes. F).- Por otra parte de la revisión del acta de finiquito a fs. 17 a fs. 18-; fs. 128 a fs. 129.; y con sustento en el dispositivo obligatorio del Art. 5 del Código de la materia y habiéndose probado el DESPIDO INTEMPESTIVO de labores, ante la ruptura unilateral y violación del DERECHO a la ESTABILIDAD del actor quien laboró bajo la dependencia de la parte demandada por un lapso de 15 años, 1 mes, 10 días, la consecuencia constitucional, legal, lógica y condigna que se impone es la de sancionar a la institución demandada con el PAGO de la indemnización consagrada en el Art 14 del CONTRATO COLECTIVO por el tiempo que faltare para completar la ESTABILIDAD de SIETE (7) contados a partir de la última revisión desde enero de 2011-, pues se ha consumido dicha ESTABILIDAD por el lapso de 4 años, 5 meses 10 días; por lo que en aplicación de la Resolución de la CORTE NACIONAL DE JUSTICIA antes mencionada, le faltaría al actor para completar el disfrute y goce del derecho contractual a la ESTABILIDAD pactada el lapso de 2 años, 6 meses, 20 días. y, G).- Respecto a la consulta que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Portoviejo realizó al Ministerio de Relaciones Laborales mediante oficio N° GAD-Portoviejo No. 1429 de fecha Portoviejo, 29 de Diciembre de 2014 que obra en el expediente desde fs. 121 a fs. 124, respecto a la aplicabilidad del artículo 14 del Contrato Colectivo, consulta que fuera absuelta mediante oficio N° MDT-ST2015-000011-OF de Quito D.M. 19 de marzo de 2015, a fs. 124 a fs. 127, que luego de una fundamentada cita constitucional, jurisprudencial hace su análisis al Art. 14 del contrato Colectivo, del vigente del año 2007, no se consideró lo acordado por el Tribunal de Conciliación y Mediación y Arbitraje. Respecto de la SENTENCIA EMITIDA EL 4 DE MARZO DEL 2011, más sin embargo, de la revisión del citado documento en el literal b. se recoge “y, b. Si un trabajador ha sido despedido en cualquier tiempo desde que rigió el contrato colectivo hasta los siete años siguientes, tiene derecho a la indemnización equivalente a la proporcional que le hubiere faltado para cumplir los siete años de estabilidad, sin perjuicio de aquellas que por la ley corresponde. (Indemnización por despido intempestivo, 2018, pág. 210).

En su parte resolutive la Jueza de la Unidad Judicial Laboral con sede en el cantón Portoviejo, sentenció:

Con el análisis constitucional, legal, jurisprudencial y doctrinal, se acoge PARCIALMENTE el numeral 1 de su pretensión, debiéndose liquidar por el tiempo que faltare en el goce de la estabilidad pactada en el Art. 14 del Contrato Colectivo indefinido, teniendo la fecha del despido el 10 de junio del 2015; ha gozado de estabilidad laboral por 4 años, 5 meses 10 días, FALTANDO 2 años, 6 meses, 20 días. En tal virtud se desestima la pretensión procesal de la entidad demandada y se acepta parcialmente la petición del NUMERAL 1- DEL ORDINAL SEPTIMO: PRETENSIONES, por lo que, observando la obligatoriedad del inciso segundo del art. 371 DEL COGEP y considerando la última remuneración percibida ACEPTADA -\$908.83 valor por mes; corrigiendo el error de cálculo esgrimido en la Audiencia Única conforme me faculta el Art 100 del COGEP, se debe cancelar ($\$908,83 \times 24$ meses (2 AÑOS)= $\$ 21.811,92$); mas 6 meses ($\$908,83 \times 6= \$5.452,98$), mas (valor de 1 día... $\$30,29 \times 20$ días = $\$ 605,89$) suman ($\$ 21.811,92 + \$5.452,98 + \$ 605,89 = \$27.870,79$) VEINTISIETE MIL OCHOCIENTOS SETENTA CON 79/100 DÓLARES AMERICANOS.

5.5.- INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO.- Conforme la sentencia emitida por el tribunal de conciliación y Arbitraje de fecha de marzo del 2011, cuyo texto se transcribe “Art. 6.INDEMNIZACIÓN POR INCUMPLIMIENTO.- En caso de incumplimiento por parte del Empleador en el pago de remuneraciones, DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES establecidos en el presente documento legal y / o en la ley, indemnizará a los trabajadores o a la organización representante de ellos en este contrato, según, el caso, con el 50% de recargo del valor que se cuantifique de las prestaciones y derechos incumplidos.” (Mayúsculas me pertenecen), y siendo que en la presente causa se ha determinado Indemnizaciones que nacen del Art. 14 Contrato Colectivo Indefinido de trabajo, siendo que no se ha cubierto hasta la fecha el valor que le correspondía recibir del derecho económico acordado en el art. 14 invocado, teniendo que recurrir a instancia judicial, se acepta la pretensión del NUMERAL 2 del ORDINAL SEPTIMO PRETENCIONES, por tanto liquídese el 50% de recargo por el valor dispuesto en el considerando “CUARTO: INDEMNIZACION POR ESTABILIDAD CONFORME CONTRATO COLECTIVO”; LIQUIDESE.- ($\$27.870,79 / 50\% = \$13.935,39$). Liquídese por Art. 6 del Contrato Colectivo TRECE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO CON 39/100 DÓLARES AMERICANOS. Valores que sumados nos dan un valor de ($\$27.870,79 + \$13.935,39=\$41.806,18$), CUARENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS SEIS CON 18/100 DÓLARES AMERICANOS. Valores que sumado los ya recibidos mediante Acta de Finiquito, esto es, $\$19.699,42$, no superan al techo determinado en el mandato Constituyente No. 4, que fija límites por despido intempestivo en instituciones públicas, modificando el Art. 2 del Mandato 2, es decir, que no podrán ser superiores a trescientos (300)

salarios básicos unificados del trabajador privado. 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 parcialmente con lugar la demanda y se dispone que el GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON PORTOVIEJO, en las personas del Ingeniero AGUSTIN ELIAS CASANOVA CEDEÑO, portador de la cédula de ciudadanía N° 130339658-2 -fs. 190- en su calidad de Alcalde y como tal su representante legal; y Abogado JUAN CARLOS SANTOS MENDOZA, portador de la cédula de ciudadanía N° 130499996-2 -fs. 191- en su calidad de PROCURADOR SINDICO MUNICIPAL y como tal, representante judicial del GAD Municipal del cantón PORTOVIEJO, paguen al actor señor JUAN CARLOS TERAN GUTIERREZ, portador de la cédula de ciudadanía No. 130821432-7 -fs. 1-, los valores por la indemnización determinada en el considerando QUINTO de este fallo. Elévese en consulta. Sin costas ni honorarios que regular por estimar que no han concurrido los presupuestos de los artículos 286.4 del COGEP en relación con el segundo inciso del Art. 588 del Código del Trabajo. Con sustento en el Art. 259 primer inciso y Art. 261.3 segundo inciso íbidem, y ante el desacuerdo expresado en la AUDIENCIA UNICA, se CONCEDIO con efecto suspensivo los RECURSOS DE APELACIÓN interpuestos en forma oral por el actor y el demandado, en su orden, a quienes de conformidad con el artículo 257 del cuerpo de leyes invocado, se les otorga para que fundamenten los recursos de apelación, el término de diez días que empezará a correr a partir de la notificación de la presente sentencia escrita motivada en los términos previstos en el Art. 93 del COGEP. (Indemnización por despido intempestivo, 2018, págs. 214-215).

La resolución de la Corte Nacional de Justicia, del 8 de julio de 2009, publicada en el R. O. 650, del 6 de agosto de 2009, en el que se aprobó el informe remitido por el Departamento de Procesamiento de Jurisprudencia por la triple reiteración de fallos sobre un mismo punto de derecho, Artículo 1, considerando Segundo, se resolvió que: "En aplicación del mismo principio constitucional, el plazo de estabilidad que se señale en el contrato colectivo, se entenderá que corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, y por lo tanto si dentro de dicho plazo se produjere el despido intempestivo, la indemnización que deberá pagarse al trabajador, será igual al

tiempo que falta para que se cumpla dicha garantía, excepto cuando el mismo contrato colectivo expresamente dispusiere otro efecto, en cuyo caso deberá preferirse éste a aquel", resolución que constituye jurisprudencia obligatoria de insoslayable aplicación por parte de los administradores de justicia.

Por lo que, es evidente que la conclusión del VICEMINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, en la letra a, de corte civilista, conculca e inobserva el derecho constitucional irrenunciable e intangible a la ESTABILIDAD LABORAL acordada libre y voluntariamente por los sujetos procesales tanto en la CONTRATACIÓN COLECTIVA como en las ACTAS de ACUERDO MUTUO y de MEDIACIÓN OBLIGATORIA anteriormente mencionadas, lo cual se contrapone además a la progresividad de los derechos consagrado en el Artículo 11.8 de la Carta Magna, que considerándose como elemental lógica el aceptar que un trabajador que gozando de una estabilidad por más de quince años, sea despedido en forma arbitraria e intempestiva por su empleador, condenándolo a la desocupación laboral afectando su económica, familiar y social, y que al recibir su indemnización se le otorga una cantidad inferior menoscabando su derecho a ser indemnizado como corresponde, pues, la misma entidad ha demostrado que ha cancelado únicamente USD \$19.699,42 conforme el Acta de Finiquito y demás documentos que presentó como pruebas en los que indicó que no debe valor alguno, siendo evidente que la entidad demandada equivoca la liquidación en el Acta de finiquito en menoscabo de los derechos económicos que le corresponde recibir al actor, pues, del presente análisis el actor ha sido despedido el 10 de junio del 2015, es decir dentro del tiempo de la ESTABILIDAD pactada, que rige desde

2011, dentro de los SIETE AÑOS, por lo que tiene derecho a la indemnización POR EL TIEMPO QUE FALTARE para cumplir los siete años de estabilidad; habiendo el actor probado con el Acta de Finiquito que la relación laboral concluyó por despido intempestivo, correspondiéndole entonces liquidarle por el tiempo que faltare para que se cumplan los siete años de estabilidad pactada desde enero del 2011, hasta el tiempo que se agota la estabilidad.

El 28 de junio de 2018, la parte actora presentó escrito de aclaración y ampliación de la sentencia, de conformidad al Artículo 255 del COGEP.

Con fecha 3 de julio de 2018, mediante providencia se atendió escrito presentado por el actor, fundamentándose en el Artículo 253 del COGEP, solicitó recurso de aclaración de la sentencia dictada y presentado dentro del término legal, con dicha petición se corrió traslado a la contraparte para que lo conteste dentro del término de 48 horas, sin pronunciamiento de alguno, por lo que cumpliendo con lo que dispone el Artículo 255 del COGEP para resolver acerca de lo solicitado se consideró el Código Orgánico de la Función Judicial en su Artículo 130, numeral 1 y 2 que disponen “Cuidar que se respeten los derechos y garantías de las partes procesales en los juicios”; y, “Velar por una eficiente aplicación de los principios procesales”; y numeral 8 del citado artículo, permite convalidar “de oficio o a petición de parte los actos procesales verificados con inobservancia de formalidades no esenciales”, por lo que verificado los audios, e invocando el Artículo 100 del COGEP, la Juez corrigió los errores calami de escritura, los cuales no afectan ni altera el sentido de la decisión final, con lo cual se procedió a subsanar en lo que sigue:

A).- En el ORDINAL SEGUNDO: en lo pertinente debe decir, "... con un horario de labores de: 08H00 a las 17H00 y prestó sus servicios desde el año 1 de mayo del 2000 hasta el 10 de junio del 2015". B).- Por no corresponder a las pretensiones del actor, se debe omitir "y, en cuanto al pago de la JUBILACIÓN PATRONAL PROPORCIONAL que está solicitando, esta pretensión NO PUEDE SER ATENDIDA en vista que el ex trabajador municipal ESTÁ RECIBIENDO EL PAGO DE LA JUBILACIÓN PATRONAL desde el 10 de junio del 2015 (fecha de culminación de labores) hasta la presente fecha, consecuentemente el actor NO TIENE DERECHO A LAS PRETENSIONES ESTABLECIDAS EN SU LIBELO DE DEMANDA"(Indemnización por despido intempestivo, 2018, pág. 232).

El 6 de agosto de 2018 fue admitido el recurso de apelación interpuesto por las partes procesales dentro de la Audiencia Única celebrada en esta causa. El 16 de agosto de 2018, por sorteo de ley la competencia se radicó en la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí.

Con fecha 21 de agosto de 2018 los Jueces Titulares de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, dentro de la controversia por Indemnización por Despido Intempestivo, sustanciada mediante el Procedimiento Sumario, propuesta por el señor Juan Carlos Terán Gutiérrez contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Portoviejo, en las personas de sus representantes legales, sube en grado en virtud del Auto de Admisión dictado por la Juzgadora de primer nivel mediante el cual se admite como procedente el Recurso de Apelación interpuesto por el actor y la parte demandada en efecto suspensivo y por la consulta de Ley.

Mediante providencia, la jueza a quo dio a conocer la existencia de los escritos de fundamentación del Recurso de Apelación de manera simultánea a las partes procesales, de conformidad a lo que establece el Artículo 258 del COGEP,

existiendo de autos a fs. 268 a 270 el escrito de contestación de la fundamentación de la apelación por parte del actor. El Juez de primer nivel admitió los Recursos de Apelación interpuestos por el actor y demandado, mediante auto de fs. 267 y 272, de las actuaciones de primera instancia, en efecto Suspensivo.

Los Recursos de Apelación del accionante y accionado han sido interpuestos oralmente en la Audiencia Única, presentando su fundamentación dentro del término de ley y corrido traslado de manera simultánea a las partes procesales, por lo que se dio cumplimiento con el procedimiento establecido en la norma para estos casos.

El contenido de los fundamentos de las impugnaciones a la sentencia que constan dentro de los escritos que obran de fs. 250 a 252 y de fs. . 254 a 262 vta., presentado por la parte demandada y demandante en su orden, los cuales serán analizados en la audiencia de apelación a efectuarse en esta instancia.

El Tribunal con los antecedentes expuestos, ante los Recursos de Apelación interpuestos por el actor y demandado, sobre la sentencia de fecha jueves 21 de junio del 2018, dictada por la Jueza de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo de Manabí, indicó que son procedentes debido a que se encuentran debidamente interpuestos y fundamentados, por lo que se los calificó a trámite.

Mediante providencia de fecha 21 de agosto de 2018 se convocó a Audiencia de Recurso de Apelación para el jueves 6 de septiembre de 2018, la

misma que fue suspendida y convocada para el miércoles 12 de septiembre de 2018.

El 12 de septiembre de 2018, se reinstaló la Audiencia de Recurso de Apelación en la cual el Tribunal resolvió revocar la sentencia venida en grado y declarar sin lugar la demanda laboral de impugnación del Acta de Finiquito.

Este Tribunal motivó su sentencia de conformidad con el contenido del Artículo 8 de los instrumentos contractuales, estos son Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo que regía las relaciones laborales entre la Municipalidad de Portoviejo y el Comité Central Único de Trabajadores de la Municipalidad de Portoviejo, aprobado mediante sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje con fecha Portoviejo, julio 3 del 2007; Revisión del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo que rige las relaciones laborales entre la Municipalidad de Portoviejo y el Comité Central Único de Trabajadores de la I. Municipalidad de Portoviejo, expedido mediante resolución de Tribunal de Conciliación y Arbitraje de fecha Portoviejo, 04 de Marzo del 2011, en los cuales indica que dicha estabilidad rige a partir del día uno del mes de enero del año 2007; vigencia contractual ésta que no ha sido alterada de ninguna manera, pese a las Revisiones constantes en la Resolución de Tribunal de Conciliación y Arbitraje de fecha Portoviejo, 04 de Marzo del 2011; del Acta de Acuerdo Mutuo celebrada el 28 de enero de 2013; y el Acta de Audiencia de Mediación Obligatoria celebrada en esta ciudad el 28 de enero del año 2015; las cuales rigen las relaciones laborales entre el actual GAD Municipal del cantón Portoviejo y su Comité Central Único de Trabajadores, con lo cual según su motivación esto los condujo a establecer, que al garantizarse la estabilidad de siete años a partir

del 1 de enero del 2007, implicó que este beneficio contractual concluyó el 31 de diciembre de 2013, y es dentro del periodo de tiempo antes comprendido, es que procede disponer el pago por la indemnización de quebrantamiento de la estabilidad laboral del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo.

El Tribunal indicó que tampoco observó, que dentro del texto del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo y sus correspondientes revisiones, se haya expresamente establecido o dispuesto otro efecto a este respecto. Por lo tanto, si el trabajador fue despedido el 10 de junio del 2015 según se observa del contenido del acta de finiquito y la estabilidad en su puesto de trabajo se encontraba garantizada hasta el 31 de diciembre del 2013, de conformidad con la Resolución del Pleno de la Corte Nacional de Justicia publicada en el Registro Oficial No. 650, del 6 de agosto del 2009, por la cual se entiende, que en aplicación del principio constitucional, el plazo de estabilidad que señala el contrato colectivo, corre a partir de la fecha de vigencia de dicho instrumento contractual, esto es, desde el 1 de enero del año 2007, se concluye, que al momento del despido, la indemnización que por estabilidad le correspondía al trabajador de siete años u ochenta y cuatro meses, se encontraba consumida en su totalidad; y por ende, no corresponde disponer pago alguno por concepto de la indemnización establecida en el Art. 14 de la Revisión del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo que rige las Relaciones Laborales entre la Municipalidad de Portoviejo y el Comité Central Único de Trabajadores de La Ilustre Municipalidad de Portoviejo, como es la pretensión de la demanda; siendo por tanto indudable que el ex trabajador no tiene derecho a esta indemnización y no

corresponde disponer pago alguno por este concepto, por lo tanto, se deja desestimada la pretensión del Numeral 1.

En lo que tiene que ver con la solicitud de pago de la indemnización por el incumplimiento de lo estipulado en el Artículo 6 de la Revisión del Contrato Colectivo Indefinido de Trabajo, resuelto el 4 de marzo del 2011, dicha disposición contractual colectiva establece lo siguiente: “INDEMNIZACION POR INCUMPLIMIENTO.- En caso de incumplimiento por parte del Empleador en el pago de remuneraciones, derechos económicos y sociales establecidos en el presente documento legal y/o en la ley, indemnizará a los trabajadores o a la organización representante de ellos en este contrato, según el caso, con el 50% de recargo del valor que se cuantifique de las prestaciones y derechos incumplidos”, tal cual se observa a fs. 29 del cuaderno de primer nivel. El Tribunal dejó establecido que al no proceder el requerimiento de la indemnización por estabilidad laboral contractual, no existe por parte del demandado incumplimiento de remuneraciones, derechos económicos y sociales establecidos en el contrato colectivo indefinido de trabajo que rige las relaciones laborales entre la Municipalidad de Portoviejo y el Comité Central Único de Trabajadores de La I. Municipalidad de Portoviejo, antes individualizado; y por lo tanto, tampoco corresponde disponer pago alguno por concepto de lo requerido en el Numeral 2 del escrito inicial laboral y se torna en improcedente dicha pretensión

El 15 de octubre de 2018, Juan Carlos Terán Gutiérrez, presentó recurso de Casación contra la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí.

El 31 de octubre de 2018, por sorteo de ley se radicó la competencia del recurso de Casación en la Sala Especializada de lo Laboral.

Con fecha 9 de noviembre de 2018, El Conjuez de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, inadmitió el Recurso de Casación, motivando su resolución:

Quien recurre debía explicar si dichos artículos o precedentes cumplen con las condiciones necesarias en el ámbito de la casación, gracias a las cuáles se entiende contienen proposiciones jurídicas completas, es decir, su construcción las ha dotado de características que permiten entender contienen tanto una premisa hipotética como una consecuencia, habilitando que su falta de aplicación, indebida aplicación o errónea interpretación sea relevante, ya que las mismas crean, declaran, modifican o extinguen relaciones jurídicas. Esto por cuanto, las normas que cumplen con una construcción jurídica completa, permiten la subsunción de circunstancias fácticas a las cuales les atribuye una consecuencia, constituyendo normas de derecho sustantivo aplicables al caso, mediante una operación intelectual necesaria para decidir sobre una cuestión que luego cobrará relevancia en casación, sin que sean normas hipotéticas, conceptuales o de lineamientos generales. Incluso, algunas normas deben ser complementadas con otras, para de esa manera componer una proposición jurídica completa cuando se encuentra ausente la hipótesis o la consecuencia. Ya que, en casación, se analiza si efectivamente se ha cumplido con la operación de subsunción de los hechos en la norma correctamente, y es necesario que las reglas contengan estas características para ser parte de dicha operación, de modo que un error sobre dicha aplicación, permite comprender el equívoco de la sentencia. Al omitir quien recurre, realizar este análisis, no permite al suscrito entender de qué forma el superior ha incurrido en una falta de aplicación, indebida aplicación o errónea interpretación de normas en lo que a errores de derecho respecta. (Indemnización por despido intempestivo, 2018, pág. 314).

Con fecha 3 de diciembre de 2018, Juan Carlos Terán Gutiérrez presentó Acción Extraordinaria de Protección dentro del juicio laboral N° 13371-2018-00075, en atención a lo dispuesto en el Artículo 62 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

3. CONCLUSIONES.

Una vez finalizado el análisis del proceso, en conjunto con la parte jurisprudencial y doctrinal aportada en el marco teórico se llegó a las siguientes conclusiones:

Se cumplió con los objetivos planteados como era analizar el PUNTO 1 del Acta de Audiencia de Mediación Obligatoria, suscrita el 28 de enero del 2015, entre el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Portoviejo, sus trabajadores y la Mediadora Laboral del Ministerio del Trabajo; acta de mediación en la cual la parte empleadora se comprometió que en caso de que se suscitara el despido de otro trabajador más, deberá esta cumplir de forma inmediata con el pago de las indemnizaciones y bonificaciones constante en el Artículo 14 del Contrato Colectivo, dentro de un plazo de quince días, es así que amparado en este presupuesto y considerando que el actor fue despedido el 10 de junio de 2015, se lo debió de liquidar en base a lo estipulado en el punto 1 del Acta de Audiencia de Mediación Obligatoria, considerándosele la parte proporcional de los siete años, esto es 6 años 6 meses.

En cuanto a identificar los derechos que se vulneraron en las sentencias de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo y de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, en estas resoluciones emitidas tanto por el Juez y el Tribunal se vulneraron el principio de Estabilidad Laboral, constante en el Art. 14 del Contrato Colectivo. El de Intangibilidad Laboral considerando que este principio busca la mejoría para el trabajador, el que determina que no se

pueden disminuir los derechos del trabajador sino más bien se deben de reconocer nuevos derechos que ayuden a mejorar sus condiciones de trabajo. El Principio de Irrenunciabilidad ya que al haberse vulnerado este principio el trabajador quedó en desprotección de sus derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador; y, establecidos en la legislación laboral ecuatoriana. El Principio de Progresividad el cual determina que “El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas”, este principio determina claramente que los derechos de los trabajadores son progresivos y van en favor de ello, no en menoscabo de aquellos que ya han sido adquiridos, ante lo cual al no haberse liquidado al actor con lo que contractualmente indica el Acta de Mediación del año 2015, en su punto 1 se irrespetó este principio. El Principio In Dubio Pro Operario que indica que en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores, siendo así que este principio tiene como fin el de amparar al trabajador, al aplicarle la norma que más le favorezca.

Otro de los objetivos propuesto en el análisis fue el de determinar las formas de reparación de los derechos vulnerados del actor de la demanda, en este punto se puede manifestar que la única forma de reparación sería el cumplir con lo establecido en el punto 1 del Acta de Mediación, y liquidar al actor con los valores que legalmente están estipulados, lo cual se estaría cumpliendo, una vez que la Corte Constitucional, acepte la Acción Extraordinaria de Protección, interpuesta por el actor de este proceso judicial laboral; y, disponga, a la Corte Nacional de Justicia, sea admitido el Recurso de Casación, interpuesto y puesto

en conocimiento al respectivo Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia quienes a su vez revoquen las sentencias venidas en grado aceptando el Recurso de Casación, solicitado por el recurrente..

Finalmente, se pudo observar, en el presente análisis de caso, de que, los señores Jueces, en sus respectivas sentencias, están cometiendo vulneración de principios, normas constitucionales y disposiciones legales; al mismo tiempo, desestimando la jurisprudencia presentada como son las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia, la cual, tiene el carácter de vinculante, así también, no ha sido considerada la parte doctrinal referente al Indubio Pro Operario, concordante con el Principio General de Favorabilidad Laboral que refiere que “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”, por lo cual al haberse inobservado lo que está expresamente establecido dentro del Marco Jurídico del Estado ecuatoriano menoscabaron y vulneraron derechos irrenunciables e intangibles del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA.

Asamblea Nacional. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial Suplemento 449*. Quito, Ecuador: Lexis.

Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico General de Procesos. Registro Oficial 506 del 22-mayo-2015. Estado: Vigente*. Quito: Lexis.

Belella, C. (1969). Legislación ecuatoriana del trabajo. Quito - Ecuador: Imprenta Universidad Central del Ecuador.

Cabanellas de las Cuevas, G. (2008). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L. 12va. Edición.

Congreso Nacional. (2005). *Código Civil. Registro Oficial. Suplemento 46 de 24-junio-2005. Última modificación 22-mayo-2016. Estado: Reformado*. Quito: Lexis Finder.

Congreso Nacional. (2009). *Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial 544 del 9-marzo-2009. Estado: Vigente*. Quito: Lexis.

Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo. (29 de junio de 1951). Conferencia General de la Organización General del Trabajo. Obtenido de R091 - Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312429,es

De la Villa Gil, L. (1970). El Principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales. Madrid: Revista de Política Social. N° 70. Instituto de Estudios Políticos.

Guerrero Figueroa, G. (s.f.). Teoría General del Derecho Laboral. Bogotá. Colombia: Leyer.

Indemnización por despido intempestivo, 13371-2018-00075 (Unidad Judicial Laboral de Portoviejo 29 de 03 de 2018).

Naciones Unidas. Derechos Humanos. (16 de diciembre de 1966). ACNUDH. Obtenido de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 : <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

OMEBA. (1996). *Enciclopedia Jurídica*. Recuperado el 11 de noviembre de 2018, de <http://diccionario.leyderecho.org/violacion/#Violacioacuten> Diccionario:

Organización de Estados Americanos OEA. (7 al 22 de noviembre de 1969). OEA. Obtenido de Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrito en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (b-32): https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm

Organización de los Estados Americanos (OEA). (17 de noviembre de 1988). Departamento de Derecho Internacional OEA. Obtenido de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en

Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador" : <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Ossorio, M. (1995). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires: Heliaste.

Ricón Fuenmayor, N. (2009). Manual de Derecho Laboral. Caracas - Venezuela: Milenium.

Robalino B., I. (2006). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: PUCE.

Salazar, M. (2004). Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Bogotá: 2da. Edición. Editorial Temis.

Sentencia N. 0322-15-SEP-CC. Expedida el 30 de septiembre de 2015, N. 02207-II-EP (Corte Constitucional del Ecuador 30 de septiembre de 2015).

Trujillo, J. (1979). Derecho del Trabajo. Quito: Tomo II. Editorial Don Bosco.

Trujillo, J. (1986). Derecho del Trabajo. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. 2da. Edición.

Vásquez López, J. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Librería Jurídica Cevallos.