



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
INFORME FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR.**

Tema:

Tema: Caso Laboral No. 13371-2017-00107, que por indemnización por despido intempestivo presenta García Intriago Manuel Sebastián en contra del Distrito de Educación y Procuraduría General del Estado en Manabí: “Falta de aplicación de los principios legales, constitucionales y valoración de la prueba en Materia laboral”.

Autora:

Andrea Vanessa Hernández Romero

Tutor

Ab. Fatsi Stalin Cedeño Roldán

Portoviejo - Manabí - Ecuador

2018

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Andrea Vanessa Hernández Romero, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: “Caso Laboral No. 13371-2017-00107, que por indemnización por despido intempestivo presenta García Intriago Manuel Sebastián en contra del Distrito de Educación y Procuraduría General del Estado en Manabí: “Falta de aplicación de los principios legales, constitucionales y valoración de la prueba en Materia laboral”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 13 de agosto 2018.

Andrea Vanessa Hernández Romero
C.C.
AUTORA.

ÍNDICE.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
ÍNDICE.....	III
INTRODUCCIÓN.....	1
1. MARCO TEÓRICO.....	3
1.1. El Derecho laboral.....	3
1.2. Derecho al trabajo.....	4
1.3. El contrato de trabajo.....	5
1.3.1. El contrato individual de trabajo.....	5
1.4. El contrato verbal en materia laboral.....	7
1.5. Garantía de estabilidad laboral del contrato individual de trabajo.....	9
1.6. Principios Laborales.....	9
1.6.1. Intangibilidad.....	9
1.6.2. Favorabilidad.....	11
1.6.3. Primacía de la realidad sobre la forma.....	12
1.7. El rol del Juez en los procesos laborales.....	14
1.8. El despido intempestivo.....	14
2. ANÁLISIS DEL CASO.....	16
2.1. Hechos fácticos.....	16
2.2. Análisis del caso.....	33

3.	CONCLUSIÓN.....	56
4.	BIBLIOGRAFIA.	59

INTRODUCCIÓN.

La investigación se basa en la valoración de la pruebas en los procesos laborales, por ello, como objetivo del estudio de caso se ha planteado el analizar si existe una falta de aplicación de los principios legales, constitucionales y valoración de la prueba en materia laboral en el caso No. 13371-2017-00107, para cumplir con este objetivo se estudiará de manera general los principios del derecho laboral, la eficacia probatoria de los documentos y testimonios presentados por el actor del presente caso, para por ultimo exponer la vulneración de derechos al trabajador por falta de aplicación de los principios que lo protegen.

Entre estos principios se hará un enfoque más específico al principio de favorabilidad al trabajador y el principio de primacía de la realidad, pues, la doctrina ecuatoriana enseña como indica Vásquez, que: “Es un principio cuyo significado es que en caso de desacuerdo entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último” (Vásquez, 2004)¹.

El derecho al trabajo es reconocido como un derecho fundamental a nivel mundial, debido a su trascendencia e importancia ha sido incluido y protegido por distintos instrumentos internacionales de derechos humanos. El Ecuador bajo su enfoque de Estado constitucional de derechos encuadra al trabajo como un derecho y un deber social.

¹ Vásquez J (2004). *Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*. Quito, Ecuador: Editora Jurídica Cevallos

Dentro del derecho laboral se encuentran varias figuras jurídicas, la cuales se rigen en el territorio ecuatoriano por el Código del Trabajo como norma sustantiva. Dentro de todas las figuras que envuelven al derecho laboral como principal se halla la relación laboral que va de la mano con el contrato individual de trabajo, que; en la legislación ecuatoriana y en aplicación a los derechos y garantías constitucionales se reconoce la legalidad de éste para que se dé en forma verbal o escrita.

En el presente estudio de caso, se analizan figuras muy significativas en el derecho laboral como lo son por un lado; la relación laboral, así mismo una figura tan complicada como lo es el demostrar el despido intempestivo, más aun cuando se trata de un contrato verbal en el que el trabajador tiene todas las de perder, pues, si con contrato individual de trabajo es difícil demostrar este tipo de despido con uno verbal la tarea se vuelve más compleja.

Es significativo el análisis del presente caso, por cuanto, se profundiza el estudio de la aplicación de cada uno de los principios legales y constitucionales propios del derecho laboral, para con ello exponer y verificar que ha existido una falta de aplicación de éstos, pues, se entiende que en materia de derechos la falta de aplicación de los principios vulnera los derechos de las personas trabajadoras, en este caso en específico del trabajador.

Con el presente análisis de caso, se pretende dar a conocer cómo es en la práctica el sistema adversarial en los procedimientos sumarios, que es el procedimiento que determinado por el COGEP en el cual deben de ventilarse los conflictos en materia laboral.

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. El Derecho laboral.

La doctrina mexicana otorgada por Dávalos, menciona que: “El conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto alcanzar el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo” (Dávalos, s/f, p.3)². Como derecho laboral entonces se tiene que es aquella rama del derecho que regula las relaciones laborales entre los sujetos que en ella intervienen, que generalmente son el trabajador y el empleador. El derecho laboral se plasma con figuras que se encuentran contempladas en una norma, en la legislación ecuatoriana esta norma es el Código del Trabajo.

El Código del Trabajo, que tuvo su última reforma en el 2016 donde se incluyó nuevas instituciones o figuras jurídicas dentro del ámbito laboral, además no es el único cuerpo normativo por la que se rige una relación laboral, pues, cuando hay conflictos laborales y se tiene que acudir a algún procedimiento, se debe remitir al Código Orgánico General de Procesos.

El derecho laboral, al pasar al proceso laboral, se rige principalmente por la aplicación de los principios constitucionales propios de éste, los mismos que se encuentra contemplados de forma clara y determinante en la Constitución de la República, en razón de garantizar los derechos de las partes, y más los derechos del

² Dávalos, José. (s/f). *Derecho del trabajo*. Tomo I. México: Editorial Porrúa.

trabajador, considerado por la doctrina y la jurisprudencia como la parte más vulnerable de la relación laboral.

1.2. Derecho al trabajo.

Como lo menciona la norma de mayor grado en el territorio, el trabajo es un derecho y un deber social, la Constitución³, en su Art. 33 expresa que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución, 2008).

La convención de Derechos Humanos ha expuesto que el derecho a trabajar, es un derecho inherente, es decir propio del hombre, es el derecho que le permite al individuo realizarse y cumplir sus metas, pues, con un trabajo se obtienen beneficios laborales que; en lo principal son de índole económico, con lo que el trabajador logra tener el estilo de vida anhelado.

Colmenares, expone en un artículo de revista que: “Los privilegios humanos del personal son derechos humanos que están súper ponderados en la Constitución y los enfoques mundiales de los vuelven inaccesibles para el funcionario común, para la organización y para el administrador legal en general” (Colmenares, 2011, p.65)⁴.

³ Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Ecuador: Editorial Jurídica del Ecuador.

⁴ Colmenares Bastidas, Ana. (2011). *Los derechos laborales inespecíficos. Enfoque en el derecho venezolano*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Vol. 13. ISSN.

1.3. El contrato de trabajo

Son varias las definiciones que existen sobre el contrato de trabajo, por lo cual, cada tratadista; experto o estudioso del derecho laboral, ha emitido su concepto. Para el argentino Cabanellas, contrato de trabajo: “Es aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su propia fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa” (Cabanellas, 2000, p.41)⁵.

Menéndez, en relación a este instrumento legal como lo es el contrato de trabajo en materia laboral imprime: “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración” (Menéndez, 2000, p.25)⁶.

1.3.1. El contrato individual de trabajo.

Todas las anotadas son conceptualizaciones generales del contrato de trabajo, revisando a De la Cueva⁷, define al contrato de trabajo, pero ya en específico al contrato individual y expone:

El Contrato de Trabajo Individual es una circunstancia legítima y objetiva que se establece entre un obrero y un negocio para el arreglo de una obra subordinada, cualquiera que sea la demostración o causa que el lugar de nacimiento, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias (p.86).

⁵ Cabanellas Guillermo. (2000). *Tratado de Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

⁶ Menéndez Pidal. (s/f). *La estabilidad en el empleo u otros estudios del derecho*. Madrid: Editorial Edersa.

⁷ De La Cueva, Mario. (s/f). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa

El Código de Trabajo ecuatoriano (2015) ⁸define al contrato individual de trabajo como: “El convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Trujillo (2000) ⁹, en su revista jurídica señala que:

Un contrato de trabajo individual es una conexión personalizada (singular) entre una persona que transmite su trabajo y otra a cambio de una cuota de efectivo específica. La denominación de individual del contrato alude a la situación del trabajador que forma parte de la relación comercial (p.1).

Cabe indicar, que el Código de Trabajo establece las condiciones y circunstancias necesarias a la configuración del Contrato Individual de Trabajo. Si alguno de estos elementos faltara, no hay contrato de trabajo, pudiendo generarse otro de distinta naturaleza.

De acuerdo al concepto establecido en el código del trabajo, Lovato (2010)¹⁰, menciona que como principales elementos del Contrato de Trabajo se tienen:

- 1) Prestación de servicios esto es, decir, la tarea que ejecuta con su energía el empleado para su patrono.
- 2) Dependencia, quiere decir que el empleado depende de su trabajo y su patrono para obtener un orden, un salario.
- 3) Solicitud del trabajo y remuneración, de tal modo que faltando uno de estos elementos no hay Contrato Individual de Trabajo.

Con la última reforma a la ley de justicia laboral, el trabajo goza de la garantía de estabilidad, pues, la mencionada ley ordena que el contrato individual es a tiempo

⁸ Código Orgánico del Trabajo. (2015). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones

⁹ Trujillo., Julio César. (2000). *El contrato individual de trabajo*. Revista jurídica online. Disponible en: www.derechoecuador.com

¹⁰ Lovato, Juan. (2010). *Nociones de las Normas Fundamentales del Derecho Laboral Ecuatoriano*. S.L.:S.E

indefinido en una contratación laboral estable o permanente. En el contrato de trabajo han de intervenir los siguientes sujetos:

- a. El trabajador, que es el obligado a brindar sus servicios, este a su vez como lo menciona lo califica en empleado y obrero, el primero hace referencia a la prestación de servicios de carácter intelectual en lo principal y material o ambas, mientras que el segundo se indica que prestan servicios de carácter material, por ejemplo los albañiles.
- b. El empleador, al que se le denomina también como jefe, patrón, empresario, sea persona natural o jurídica, a éste es quien se somete el trabajador.

La Constitución como norma superior; en materia laboral y el Código del Trabajo, establecen normas, principios y procedimientos para precautelar los derechos del pequeño trabajador, del peón, del trabajador campesino, del obrero, del servidor doméstico y en general, de quienes por su modesta preparación intelectual merecen tener el amparo del Estado, en razón de que el trabajador es protegido por una justicia social.

1.4. El contrato verbal en materia laboral.

Este tipo de contrato es reconocido por la legislación ecuatoriana, el artículo 12 de la ley señala que el contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Awad (s/f)¹¹ de una manera más clara enseña:

¹¹ Awad, Omar. (s/f). *Contratos Expreso y Tácito*. (en línea). En: <http://omarawadyepej.jimdo.com/tipos-de-contrato/contrato-expreso-y-t%C3%A1cito/>

En el contrato expreso las partes contratantes deben acordar lo que es de esencia del contrato; el contrato contendrá la voluntad del trabajador de prestar un servicio o realizar una obra y la aceptación del empleador sobre el acto laboral con el reconocimiento de una remuneración, el Contrato Expreso puede ser verbal o escrito; el contrato expreso es verbal cuando por medio de la palabra se traduce el ánimo o voluntad de las partes para celebrar un contrato de trabajo (p. 1)

Para Bustamante: “El contrato expreso verbal es aquel en que el empleador y el trabajador, antes de que la relación laboral se dé, ha acordado de palabra o verbalmente las condiciones a las que van a someterse (la prestación de servicio, remuneración y disposición patronal” (Bustamante, 2013, p. 121)¹².

El contrato verbal de trabajo posee los mismos derechos y obligaciones que un contrato por escrito, y por ello, es reconocido por la legislación del Ecuador; en virtud del respeto a los derechos del trabajador que lo contrajere, lo que además significa que, tiene también fuerza probatoria que en los juicios que generalmente se acredita por medio de testigos, tal como lo imprime la jurisprudencia de la Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia:

Resolución 67-2013:

(...) A través de las declaraciones testimoniales (fjs. 79 vta. a 81), se corrobora que la actora trabajó de manera ininterrumpida desde el 2004 hasta el 2010, para la parte demandada. Este Tribunal recuerda que, si bien no existe contrato escrito entre las partes, el Art. 11 del Código de Trabajo que establece la clasificación de los contratos de trabajo, hace referencia expresa al contrato verbal. Este Tribunal recuerda, que el Art. 37 del Código del Trabajo, dispone: Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario. (Corte Nacional, 2013).

¹² Bustamante Fuentes, C. (2013). *Manual de derecho laboral*. 5ta Edición. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.

1.5. Garantía de estabilidad laboral del contrato individual de trabajo.

El contrato de trabajo sea verbal o escrito se haya revertido de garantía de estabilidad. La estabilidad que como lo menciona el Dr. Viteri Llanga (s/f)¹³ es:

El derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (p. 232).

De lo manifestado por el autor citado se tiene entonces, que la estabilidad laboral es la garantía que se tiene de la celebración de un contrato de trabajo, más aún, cuando luego de su celebración se ha laborado por mucho tiempo para un empleador, la estabilidad entonces es un derecho adquirido presente en los contratos sean verbales o escritos.

1.6. Principios Laborales.

1.6.1. Intangibilidad.

Como principio en materia laboral, la intangibilidad a los derechos de los trabajadores se encuentra plasmada en el numeral 2 del artículo 326 constitución, doctrinalmente este principio ha sido estudiado por los expertos en la materia, y así se haya doctrina que aclaran o refuerzan el significado de intangibilidad.

Albán (2016), en su obra menciona el origen de este principio e imprime:

¹³ Viteri Llanga, Joaquín. (s/f). *Derecho colectivo del trabajo*. Quito: Editorial Produgrafil center.

El principio de intangibilidad en el Ecuador nació con las primeras manifestaciones de obreros y el surgimiento de la Ley de Obreros en el país promulgada en el año de 1916 por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno, la finalidad de esta ley era la regulación y el respeto a los derechos de los trabajadores colectivos el pago de bonificaciones y la regulación para la ejecución del trabajo donde se estipuló la jornada de trabajo de ocho horas diarias, y los días de trabajo excepto domingos y feriados, de la misma manera esta ley prohibía cualquier estipulación realizada que se encuentre en contra o limite las consideraciones realizadas, dando origen a uno de los principios fundamentales para los trabajadores colectivos como es la intangibilidad (Albán, 2016, p.31)¹⁴.

Lo que enseña este experto es que, este principio fue ganado por los mismos trabajadores que lucharon por adquirir este derecho, el derecho de que no se vulneren ni menoscaben lo que por ley les pertenece. Trujillo, sobre la intangibilidad laboral también ha dicho “Al legislador ecuatoriano, no se le permite que mediante una nueva ley, se desmejore o corrompan las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a en la fecha en que se emite la nueva ley” (Trujillo, 2008, p. 52)¹⁵.

Para García, el principio de intangibilidad laboral “tiene una connotación histórica debido a que busca proteger los derechos y las conquistas laborales, es decir la lucha efectuada por los trabajadores para exigir el respeto para la ejecución del trabajo” (García, 2006, párr.2)¹⁶.

Los derechos adquiridos amparados por el principio de intangibilidad.- Para hablar sobre los derechos adquiridos del trabajador hay que hacer énfasis al principio

¹⁴Albán, Jennifer. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. (en línea). Ambato. PUCE. Consultado (04 de julio 2018). Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

¹⁵ Trujillo, Julio. (2008). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Quito. Centro de Publicaciones PUCE.

¹⁶ García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

de intangibilidad, pues, la doctrina y la jurisprudencia enuncian que los derechos adquiridos son tutelados por este principio Constitucional.

Los derechos adquiridos de los trabajadores son intocables, por cuanto responde al principio de intangibilidad laboral, principio que protege al trabajador para que sus derechos no sean menoscabados, disminuidos, transgredidos, parte de la no vulneración de la intangibilidad es la estabilidad laboral.

En materia laboral la reclamación de derechos laborales es legítima siempre y cuando el trabajador cumpla con los presupuestos para acceder a los derechos que le corresponden y que de algún modo han sido degradados. Los derechos adquiridos no son otra cosa que los beneficios a los que puede acceder el trabajador.

1.6.2. Favorabilidad.

También es un principio contemplado en la Constitución, que se basa en tutelar los derechos del trabajador, se aplica cuando surge duda o conflicto que tienen que ver con las normas o pruebas en un juicio laboral. Citando nuevamente a Trujillo, éste menciona que:

Es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya 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 (Trujillo, p. 134)¹⁷.

¹⁷ Trujillo, Julio, (s/f). *Derecho del Trabajo, tomo II*. Serie Jurídica EDUC. Quito, Ecuador: Editorial Don Bosco.

Para la Doctora en jurisprudencia Monesterolo (2012)¹⁸

El rasgo más representativo del Derecho Laboral ha sido, y aún sigue siendo, el de ser protector del trabajador, aunque a partir de la vigencia de la actual Constitución, desde una perspectiva diferente, esto es, ya no como una forma paternalista sino garantista de derechos, cuya manifestación concreta lo constituye el principio indubio pro operario, con sus reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa (p.2).

El principio de favorabilidad es un auxiliar que tiene el trabajador al momento de plantear una acción judicial en la vía laboral, en el sentido de que, éste, revestido de predominio constitucional y avalado por la jurisprudencia, le faculta inclusive, en materia laboral al Juez de sentenciar ultra petita e determinadas situaciones, por ejemplo cuando el demandante la haya calculado en forma menos favorable para él.

Con la aplicación de este principio, se ha de favorecer a la parte actora, fehacientemente con la justificación jurídica, y la motivación que reza la constitución, en razón de que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, más aun si se ha demostrado los hechos que demanda en el proceso. Hay que tener en cuenta que la legislación en materia normativa laboral no procede con el principio de igualdad, puesto que, el empleado es considerado como desigual y por esta razón la Constitución y las leyes, le concede ciertas garantías básicas, sin que se vulnere el debido proceso, la seguridad jurídica y el derecho de las partes a las que también tiene acceso el demandado.

1.6.3. Primacía de la realidad sobre la forma.

¹⁸Monesterolo, Graciela. (2012: *Instituciones del Derecho Laboral Individual*”. Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)

Este principio es propio del derecho laboral, lo ha de utilizar el Juez cuando en el juicio hay contrariedad entre las partes en relación al contrato o los documentos con los hechos sucedidos. Vásquez¹⁹, dice que: “La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes de las relaciones laborales, es un principio cuyo significado es que en caso de desacuerdo entre lo que surja de documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último” (Vásquez, 2004, párr. 1).

Para Fernández (2014)²⁰: “Es el Juez en base de las reglas de la sana crítica y de la lógica de su experiencia debe distinguir lo que es verdadero y lo que es falso al momento de declarar la relación laboral, es decir, la aplicación del Principio de la Prevalencia de la Realidad” (p.1).

La revisada Corte Nacional de Perú²¹ haciendo analogía este principio menciona:

Por medio de este se debe buscar la verdad real de los hechos ocurridos; sin embargo, ello no implica que los documentos, ya sean contratos, roles de pago o demás documentos laborales, pierdan valor en un proceso judicial por aplicación del principio de la primacía de la realidad. Justamente, no se trata de no darle valor a los documentos, sino que solo en caso de comprobarse discrepancia entre los hechos y documentos, corresponde privilegiar lo ocurrido en los hechos, por lo que si la única prueba de un hecho es un documento, a pesar de las alegaciones de las partes, se deberá tener por cierto el contenido del documento, al no existir verificación alguna de los hechos ocurridos (Domínguez, 2010, p.2).

La sentencia de la CNJ antes mencionada resuelve sobre este principio que:

¹⁹ Vásquez J (2004). *Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*. Quito: Editora Jurídica Cevallos

²⁰ Fernández Álvarez, Víctor. (2014). “*El Enriquecimiento injusto: Fraude y Simulación Laboral*”. (en línea). Consultado: (02 julio, 2018). Disponible en: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopenal/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>

²¹ Domínguez Butrón, Marvin. (2010). *El Empleador y el Principio de la Primacía de la Realidad*” (en línea). Consultado: (02 julio, 2018). Disponible en: <http://derechotrabajoperu.blogspot.com/>

(...) en materia laboral, no es un requisito para la existencia de la relación laboral el contrato escrito, disposición que tiene como punto de partida el principio de la primacía de la realidad, que supone que en casos de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe estarse a lo primero (Corte Nacional, 2013).

1.7. El rol del Juez en los procesos laborales.

En todos los procesos independientemente de la materia que sea, el Juez como operador de la justicia y garantista de derechos debe actuar bajo los preceptos o en cumplimiento con lo que ordena la Constitución. En materia laboral principalmente ha de aplicar los principios laborales emanados en la Constitución y los propios que establecen las normas.

La Ley procesal en materia laboral como lo es el COGEP, estipula que el Juez debe actuar conforme a derecho, garantizando el derecho entre las partes y las garantías constitucionales, también ordena respecto de las pruebas y su valoración, en punto muy importante es que se menciona que las pruebas; cuyo objetivo es llevar a Juez al convencimiento de los hechos ha de ser valorada en conjunto con las reglas de la sana crítica. La sana crítica que hace referencia a la experiencia que tiene el Juez en su área, en derecho. El rol de los jueces en este tipo de conflictos se extiende un poco más el análisis en el siguiente capítulo.

1.8. El despido intempestivo.

El artículo 188 del Código de Trabajo, hace referencia al despido intempestivo refiriéndose al cambio de ocupación que un trabajador tenga que soportar por orden de empleador sin consentimiento del trabajador y este se entenderá como despido intempestivo, aun cuando este cambio no sufra rebaja de la remuneración.

Para Guzmán (2016)²²:

Nuestro Código Laboral no trae un significado del despido intempestivo. Del mismo modo que con muchas otras organizaciones legítimas, la ley positiva alude a ella como que su definición sobra. Realmente se podría decir que si el artículo 169 establece las causas de la terminación de la relación de trabajo, de cualquier otra forma que no se puede reflexionar, se podrían calificar de despido intempestivo (pág. 118).

De Buen (2002)²³ dice:

El despido es catalogado por la ley como una forma rescisión, estos es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales (p.80).

El despido intempestivo se encuentra garantizado dentro del Código del Trabajo en el artículo 188, y establece una compensación económica que puede variar de acuerdo al tiempo que el trabajador ha estado trabajando.

²² Guzmán López, Jorge. (2011). *Estabilidad Laboral Y Despido*. Guayaquil. Editorial Jurídica LYL.

²³ De Buen, Néstor. (2002). *Derecho Del Trabajo*. Tomo II. Vigésima Tercera Edición. México. Editorial Porrúa.

2. ANÁLISIS DEL CASO.

2.1. Hechos fácticos.

Antes de entrar al análisis de las resoluciones de las cuales se considera que ha existido una vulneración de derechos, es importante conocer brevemente los hechos de interés del presente caso, sin la emisión de juicios de valor, pues este se realizará con el análisis más adelante. En este análisis se realizó además un resumen del fallo de primera instancia.

La línea de investigación que sigue esta autora es la aplicación de las normas constitucionales en materia del campo laboral en correlación a la relación laboral y a los hechos que dieron inicio a la acción de despido intempestivo.

Como antecedentes del caso, se indica que Manuel Sebastián García Intriago fue contratado de manera verbal para cumplir funciones de conserje y guardián en la Escuela Fiscal Mixta Flavio Alfaro, del cantón Pichincha, desde el 10 de diciembre de 1996.

Como funciones se le había determinado la conserjería y labores de limpieza de aulas, comedor escolar, letrinas, limpieza de patio, además de la entrega de encomiendas; su labor la realizaría en tres jornadas, las cuales estaban determinadas por la mañana en el nivel primario, en la noche alfabetización y las labores de guardianía. Esta actividad la cumplió hasta el 25 de julio de 2014, es decir durante 17 años y 7 meses.

El 25 de julio de 2014, alrededor de las 11H40, el Director de la Escuela, entregó al Señor Manuel Sebastián García Intriago, un oficio en el cual se le indicaba que prescindía de sus servicios, oficio con el cual se configuraba el despido intempestivo, y que en su parte principal indicaba:

Como director de la institución me dirijo a Usted para agradecerle con la mayor gratitud por haberme servido desde el año 1996 y a la actualidad 18 años como conserje de esta institución educativa, le comunico que por el nuevo Reglamento de Educación las escuelas fiscales serán unificadas y la que represento cambiará de local el día 28 de julio del 2014, por tal motivo a partir de esta fecha 25 de julio del 2014 prescindiré de sus servicios como conserje de la institución, oportunamente se realizarán los trámites para su respectiva liquidación por todo el tiempo de servicio realizado.

Con fecha 10 de julio de 2017 se presenta ante la oficina de sorteo la demanda interpuesta por Manuel Sebastián García Intriago, en contra del Estado ecuatoriano, proceso de trabajo de tipo sumario, por indemnización por despido intempestivo; la competencia se radicó en la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, demanda que se signó con el número caso 13371-2017-00107.

En la demanda el actor detalla la fecha de ingreso, funciones, jornadas de labores, y hechos del despido intempestivo; además indicó que durante todo el tiempo de su relación laboral no le pagaron los beneficios de ley, tales como remuneraciones adicionales, vacaciones, horas suplementarias y extraordinarias, uniformes de trabajo, tampoco se lo afilió al I.E.S.S., por lo tanto no tuvo acceso a valores por fondos de reserva, ni se le concedieron otros beneficios que por ley tenía derecho, incluso los sueldos cancelados por su empleador fueron injustos y no correspondían al salario básico, las labores las realizaba de lunes a domingo en un horario de 06H00 a 22H00.

Con todo lo que menciona en la narración de los hechos, dice que con la acción de su ex empleador configura el despido intempestivo, además expresa que durante el desempeño de sus labores siempre realizó el requerimiento mediante oficio a las autoridades de educación y de Gobierno sobre la necesidad de su nombramiento pero siempre recibió como respuestas sólo evasivas, que tenía que esperar, haciéndole conocer mediante escritos de los hechos al Presidente de la República de ese entonces Eco. Rafael Correa Delgado, quien ordenó se dé cumplimiento a su petición, situación que no fue considerada por las autoridades de educación.

El actor fundamenta su demanda en lo que dispone los Artículos 12, 4, 5, 7, 36, 41 del Código del Trabajo vigente en concordancia con los Artículos 33, 325, 326 numerales 2, 3, 4, 5, Artículo 328, inciso tercero de la Constitución, indicando que se le ha despedido intempestivamente y se la han vulnerado sus derechos como trabajador.

Como pruebas presentó: certificación de dos profesor de la Escuela Fiscal Flavio Alfaro del Cantón Pichincha; certificación del Director de la escuela de fechas 20 de junio, 10 de julio, 16 de julio de 2014, 25 de julio; certificación del Coordinador General del Ministerio de Educación; oficio de la Directora Provincial de Manabí; Oficio del Asesor del Ministro de Educación. Además solicito a rendir testimonio a Francisca del Carmen Bonilla Segovia, Ángel Rafael Panta Loor, Cecilia Monserrate Panta Cedeño y María Teresa Noemí Intriago.

Como pretensión solicitó sea declara con lugar la demanda y se disponga del pago por indemnización laboral por despido intempestivo, el pago de la bonificación por desahucio, el pago de horas extraordinarias, ropa de trabajo, vacaciones, Décimo

Tercera, Cuarta, Quinta y Décimo Sesta remuneración, componente salarial, diferencia salarial de los décimo, vacaciones y sueldos y salarios, tripe cargo de la diferencia salarial, pago de falta de afiliación al IESS, pago de los fondos de reserva, pago de interés. Menciona como procedimiento al Sumario, como cuantía la cantidad de USD \$70.087,43.

En la aclaración de la demanda se determinó los fundamentos de derecho, determinados en el Artículo 42, numeral 16 y Artículo 31 del Código de Trabajo. En referencia a los nombres completos de los accionados se demanda al Procurador General del Estado, en la persona del Dr. Diego Patricio García Carrión, según lo determinado en el Artículo 6 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, debiéndose citar al Delegado Distrital de la Procuraduría General del Estado en Manabí Ab. Jaime Andrés Robles Cedeño. Al Ministerio de Educación, representada por el Dr. Fander Falconí Benítez. Al Coordinador Zonal de Educación N 4 de Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas, representado por Carlo Fernando Chávez López. Al Distrito de Educación N 4 del cantón Pichincha, representado por la Lcda. María del Carmen Cedeño Vera.

En la aclaración de la demanda también se especificó que se determine las remuneraciones percibidas desde enero de 1997 hasta diciembre de 1999, fechas en las que recibía 10 sucres mensuales; remuneraciones percibidas desde enero de 2000 a mayo de 2014, fechas en las que ganaba USD 15,00 dólares americanos semanales; lapso por el cual reclama derechos solicitados en los numerales 4 y 12 relacionados con ropa de trabajo y diferencia salarial por todo el tiempo de la relación laboral que mantuvo con su empleador; rubros sobre vacaciones determinado en el Artículo 69 y

71 del Código de Trabajo en USD 2013 por todo el tiempo de relación laboral; la décimo tercera remuneración dispuesta en el Artículo 111 del Código de Trabajo en USD 4034,00 por todo el tiempo de relación laboral; en los fundamentos de derecho el numeral 18, de la Disposición Derogatoria Octava del COGEP, se condene al pago de intereses legales en la cantidad de USD 2000,00

El 18 de julio de 2017, mediante providencia la Jueza de la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo, califica la demanda por ser clara y contener los requisitos que establece el COGEP fue admitida en procedimiento sumario y se cita a los demandados en legal forma.

El 7 de agosto de 2017, se presenta el escrito de contestación de la demanda por parte de la Procuraduría General del Estado, el Director Regional de la Procuraduría General del Estado de Manabí, donde se pronunció sobre la autenticidad de la prueba documental presentada por el actor en cuanto a las certificaciones de los profesores y del Director de la Escuela Fiscal Flavio Alfaro del Cantón Pichincha, contenidas en la demanda literales a-b-c-d-e-f-g-h no son medios de pruebas según el COGEP, sino documentos habilitantes y piezas procesales por lo que se las inadmite; respecto al oficio N° 66-RR-HH de 27 de febrero de 2009, suscrito por la Directora Provincial de Manabí y dirigido al Asesor del Ministro de Educación constante en el literal (i) donde consta que el demandante solicitó el nombramiento por los años de servicios laborales en la institución educativa, se admiten; sobre las copias incorporadas del oficio N° 1731-DM-07 de 16 de octubre de 2007, dirigido al Director Provincial de Manabí, sobre el otorgamiento de contrato o nombramiento, se admiten; Oficio N°2131-DM-08 de 30 de octubre de 2008, suscrito por Ministro de Educación

dirigido a la Directora Provincial de Manabí en el que se dispone se otorgue nombramiento por los años de servicios, se admiten.

Además en su contestación a la demanda sobre las pruebas testimoniales estas se las calificará en su debido momento, por lo tanto se las admitió. Sobre los Fundamentos de derecho la contestación de la demanda la fundamentó en los Artículos 151 y 152 del Código General de Procesos, y el Artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público LOSEP. En las Excepciones de fondo indicó la improcedencia de la demanda ya que las pretensiones del actor no tienen sustento legal, ni fundamento ya que no existe relación laboral con los demandados, lo cual no lo han probado documentadamente ya que no existe contrato de trabajo o nombramiento, esto según lo establece el Artículo 5 de la LOSEP.

Sobre la pretensión del demandante se pronunció indicando que no cabe indemnización, y que los accionantes han procedido de forma temeraria y de mala fe al entablar proceso legal sin causa justificada; solicitaron que en el momento de resolver la demanda se declare sin lugar la demanda ya que el actor no ha probado la existencia de la relación laboral, no existiendo contrato ni acta de finiquito, ni desahucio que justifique la existencia de este vínculo de trabajo con el Ministerio de Educación o con alguna entidad de Educación.

En su escrito de contestación a la demanda, según lo dispuesto en el Artículo 152 del COGEP, anuncio como pruebas:

Copia certificada por el Ministerio de Educación la certificación de fecha 27 de julio de 2017, emitida por la Unidad Distrital Administrativa – Financiera 13D08 Pichincha – Educación, dando a conocer que el Señor Manuel Sebastián

García Intriago, no se encuentra en el distributivo (nomina) de la Dirección Distrital 13D08.

Copia certificada por el Ministerio de Educación de la Certificación de fecha 27 de julio de 2017, emitida por la Unidad Distrital de Talento Humano 13D08 Pichincha-Educación, dando a conocer que el Señor Manuel Sebastián García Intriago, no ha tenido ninguna relación laboral con la Dirección Distrital 13D08.

Copia certificada por el Ministerio de Educación de la Resolución N° 027-2015-FUSION-MRT-CZ4-DPNF, donde la Coordinación Zonal Resuelve fusionar la Unidad Educativa Flavio Alfaro de esta Dirección Distrital con la Unidad Educativa Pichincha, pon encontrarse en zona de riesgo.

Copia certificada por el Ministerio de Educación del Oficio suscrito por Jorge Vélez Loo, secretario General del Sindicato de fecha 28 de julio de 2017, certificando que el señor García Intriago Manuel Sebastián, no fue socio del Sindicato que dirigen.

Copia certificada por el Ministerio de Educación del Oficio N° 0001-CZ4-DZDP-2017 del 31 de Julio de 2017 suscrito por la Directora Zonal de Desarrollo Profesional Educación, certificando que el señor Carlos Alirio Wansoamg Zambrano, no se encontraba como ganador de los concursos de méritos y oposición Quiero ser Directivo 1-2 y 3,

Copias certificadas de las aportaciones emitido por el Coordinador Provincial de Servicios de Atención al Ciudadano Manabí IESS, quien indicó que el señor García Intriago Manuel Sebastián presta sus servicios lícitos y personales desde el mes de enero de 2011 hasta la presente fecha en la Empresa de Servicios de Seguridad ARMILED CIA. LTDA.

El 15 de agosto de 2017, la Coordinadora Zonal de Educación dando contestación a la demanda presentó su escrito en el cual sobre las pretensiones y objeción de pruebas indicó: sobre el despido intempestivo el señor Manuel Sebastián García Intriago, nunca fue contratado por parte del Ministerio de Educación no pudiendo llamarse o tener la calidad de empleado; sobre el pago de bonificación por desahucio el señor Manuel Sebastián García Intriago no tiene derecho por cuanto nunca prestó sus servicios para la Dirección Distrital 13D08 Pichincha-Educación; sobre el pago de horas extraordinarias, el señor Manuel Sebastián García Intriago, no tiene derecho ya que no existió vínculo laboral; sobre ropa de trabajo, vacaciones, pago de décimo tercero, cuarto, quinto y sexta remuneración, bonificación complementaria, componente salarial, diferencia salarial de décimo tercero, diferencia

salarial de vacaciones, diferencia salarial, triple cargo de la diferencia salarial, pago de falta de afiliación al IESS, fondos de reserva y pago de intereses, se informó que el Señor Manuel Sebastián García Intriago, no tiene derecho por cuanto no formó parte del Ministerio de Educación. Referente a las pruebas enunciada por la parte demandante, en su parte principal realiza las siguientes observaciones: Según lo establecido en el Artículo 151, inciso segundo del COGEP, en concordancia con el Artículo 53 del Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público, ningún docente tiene autorización para emitir certificados laborales, estas son atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, de la misma manera la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Artículo 11 establece las obligaciones de los y las docentes, y en ninguno de los literales le atribuyen tal facultad. En referencia a la certificación laboral emitida por Carlos Alirio Wonsang Zambrano, en calidad de Director de la Escuela Flavio Alfaro, suscrita de fecha 20 de junio de 2014 donde certifica que Manuel Sebastián García Intriago labora en la institución educativa desde el año 1996 hasta 20 de junio de 2014, percibiendo como sueldo mensual de S/.10,00 y S/.15.00 (sucres), emitió su negación esto al tenor de lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos, Artículo 151, inciso segundo, ya que según certificación emitida por la Directora Zonal de Desarrollo Profesional Educativo menciona que el quien se encuentra fungiendo como Director en el certificado no presenta estado de ganador de los concursos de méritos y oposición de Quiero Ser Directivo 1-2 y 3, por lo tanto no puede en ningún momento determinarse que el es o fue Director de esa institución educativa; en referencia a la siguiente certificación laboral realizada por Carlos Alirio Wonsang Zambrano, en calidad de Directo de la escuela Flavio Alfaro, de fecha 9 de septiembre de 2013 donde indica que Manuel Sebastián García Intriago, labora en la institución educativa desde 1996

hasta el 10 de julio de 2014, indicando además las labores que realizaba y que desde enero de 2011 trabajó en una compañía como guardia en labores nocturnas continuando con las labores de conserjería de manera normal, y que desde octubre 2013 el horario de labores diurno es cambiado pero posteriormente vuelve a realizar las labores de guardianía y limpieza en horas matutinas y nocturnas; sobre esta certificación emite su total negación, esto al tenor de lo establecido en el COGEP Artículo 151, inciso segundo, por las consideraciones ya establecidas en el punto referencial anterior; existiendo además inconsistencia en esta certificación y la demanda ya que en esta certificación se alegó que García Intriago trabaja para una compañía de seguridad en horarios irregulares, y que en la institución educativa laboró de lunes a domingo en horarios de 06H00 a 22H00, como podría laborar en los dos lugares al mismo tiempo, además nuevamente se le atribuye un derecho que no le corresponde a quien emitió el certificado como Director. Con las mismas excepciones la certificación laboral emitida por Carlos Alirio Wonsang Zambrano, de fecha 16 de julio de 2014, donde certifica que Manuel Sebastián García Intriago laboró desde el 8 de enero de 2011. Sobre la certificación laboral que realizó Jesús Iván Zambrano Rodríguez, donde indica que Manuel Sebastián García Intriago laboró en la institución educativa, se efectúa la misma negación al tenor del Artículo 151, inciso segundo del COGEP, en concordancia con el Artículo 53 del Reglamento a la LOSEP, en ningún literal permite emitir certificaciones laborales.

Sobre el Oficio N.23EFMFA-2014, de fecha 25 de julio de 2014, suscrito por Carlos Alirio Wonsang Zambrano agradeciéndole los servicios prestados a Manuel Sebastián García Intriago, desde el año 1996 hasta el 25 de julio de 2014, como conserje y guardián de la Escuela Flavio Alfaro, emite su negativa de valorar este

documento, según lo establecido en el Artículo 151, inciso segundo, del COGEP, Artículo 53 del Reglamento de la LOSEP, y Artículo 11 y Artículo 43 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; y refiere que Wonsang Zambrano se atribuyó un cargo que no le correspondía. Sobre el Oficio MINEDUC-CGSG-2011-OF-00164, del 7 de diciembre de 2011, en referencia a la respuesta al Oficio No. SUBDPR-0-11-051039, suscrito por el Ing. Jorge Oswaldo Troya Fuentes, Subsecretario General del Despacho de la Presidencia de la República, en atención al oficio No. SUBDPR-011-051039 del 20 de septiembre de 2011, donde García Intriago solicita estabilidad laboral; en atención a estos oficios existe oficio No. 1122MJA-CZ4, suscrito por la Dra. Marlene Jaramillo, Coordinadora Zonal 4 de Educación, donde emite su contestación indicando que no existía vacantes para que el Ministerio de Educación pueda contratar al Señor Manuel García Intriago, esto demuestra la inexistencia de relación laboral con el demandante y el Ministerio de Educación. Sobre el Oficio Nro. 68-rr-hh, de fecha 27 de febrero 2009, suscrito por Marlene Jaramillo Argandoña, Directora Provincial de Educación, en este documento se demostró la existencia de la solicitud de contratación a la autoridad nominadora, donde la respuesta fue desfavorable ya que no se contaba con partida de vacante para el puesto que solicitaba el accionante, demostrando con esto una vez más que no existió una relación laboral con este Ministerio. Sobre el Oficio No. 1731-DM-07, del 16 de octubre de 2007, suscrito por Eduardo Chilibingua Mazón, en calidad de Secretario Particular-Asesor del Ministro de Educación, indicándole al Lic. Washington Pérez Andrade, Director Provincial de Educación, en atención al oficio No. SPR-0-07-7004 del 4 de septiembre 2007 sobre otorgamiento de nombramiento o contrato a García Intriago, se indicó que no había una respuesta favorable a la petición de contratación de García Intriago, ya que no se contaba con partidas administrativas, por lo tanto se ratifica que no existió

relación laboral. En relación al Oficio No. 2136-DM-08 del 30 de octubre de 2008, documentación que hace referencia al requerimiento de legalización de situación laboral, se vuelve a indicar que por no existía posibilidad de contratar por falta de partida, quedando demostrado que no existió relación laboral.

En esta contestación a la demanda se dejó en claro que las entidades del sector público no tienen las atribuciones de realizar contratos verbales, la suscripción de contratos se las debe de realizar por escrito con el respectivo nombramiento mediante acción de personal, lo cual no fue presentado en ningún momento como prueba el accionante.

Dentro de las excepciones propuestas en la contestación a la demanda, se indicó que las pretensiones expuestas por la parte actora no tienen sustento ni fundamento legal, ya que no existió relación laboral con los demandados, no habiendo probado documentalmente, ni haber presentado contrato de trabajo o nombramiento, según lo establecido en el Artículo 5 de la LOSEP. Falta de legitimación ya que el demandante nunca contrajo relación laboral con el Ministerio de Educación, por lo tanto no tiene derecho legítimo de demandarlo.

Además en la contestación a la demanda la Coordinadora Zonal de Educación como pruebas documentales anunció las siguientes:

La contestación a la demanda en todas sus partes, así como sus excepciones. Certificación de fecha 27 de julio de 2017, emitida por la Unidad Distrital Administrativa-Financiero 13D08 Pichincha-Educación, dando a conocer que el Señor Manuel Sebastián García Intriago, nunca se encontró en el distributivo (NOMINA), de la Dirección Distrital 13D08, documento con el que se demuestra que el Señor Manuel Sebastián García Intriago no laboró para el Ministerio de Educación.

Certificación de fecha 27 de julio de 2017, emitida por la Unidad Distrital de Talento Humano 13D08 Pichincha-Educación, dando a conocer que el señor Manuel Sebastián García Intriago no ha tenido ninguna relación laboral con la Dirección Distrital 13D08.

Copia certificada de la Resolución No. 027-2015-FUSION-MRT-CZ4-DPNF, donde la Coordinación Zonal Resuelve fusionar la Unidad Educativa Flavio Alfaro de esta Dirección Distrital con la Unidad Educativa Pichincha por encontrarse en zona de riesgo.

Oficio suscrito por Jorge Vélez Loo, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores de Servicio de la Educación de Manabí de fecha 28 de julio de 2017, certificando que el señor García Intriago Manuel Sebastián, no fue socio del Sindicato el cual dirige, con lo cual señora jueza demuestro que el señor no ha prestados sus servicios para el Ministerio de Educación.

Oficio No. 0001-cz5-dzdp-2017, del 31 de julio de 2017, suscrito por Rossana Lara Mendoza, Director Zonal de Desarrollo Profesional Educativo, certificando que el señor Carlos Alirio Wonsang Zambrano, no se encuentra como ganador de los concursos de méritos y oposición Quiero Ser Directivo 1-2 y 3, documento con el cual estamos demostrando que el señor Wonsang Zambrano, o ha sido ganador de concurso ya que de acuerdo al Artículo 43 del Reglamento a la LOES, nos indica que los establecimientos educativos fiscales que tengan menos de 120 estudiantes no pueden tener cargos directivos, por lo que el señor suscribe un documento de un cargo el cual no ha sido nombrado.

Certificación de las aportaciones emitido por el Ing. Luis Adrián Álvarez Álvarez, Coordinador Provincial de Servicios de Atención al ciudadano Manabí (IESS) el mismo que indica que el señor García Intriago Sebastián Manuel, presta sus servicios lícitos y personales desde e m es de enero de 2011 hasta la presente fecha, a la empresa de servicios de seguridad ARMILED CIA. LTDA. Con la que comprobamos que el señor estaba bajo una dependencia privada, es decir, prestando servicios para una compañía de seguridad y al mismo tiempo en su demanda indica que laboraba en horarios de 06H00 a 22H00 en la Unidad Educativa Flavio Alfaro.

Todos los demandados en sus escritos de contestación han planteado las mismas excepciones, las cuales indican improcedencia de la demanda, por cuanto las pretensiones del actor no tienen un sustento legal ni fundamento alguno, porque cuando argumentan la no existencia de relación laboral del accionante con los demandados, ni tampoco la existencia que demuestre el vínculo laboral mediante un instrumento legal como es el contrato de trabajo o el nombramiento.

Otra de las excepciones expuestas es la incapacidad de la parte actora; por cuanto sus pretensiones no tienen sustento ni fundamento legal alguno, al no existir relación laboral con los demandados, ni mucho menos existe un contrato de trabajo o un nombramiento.

También deducen sus excepciones por la falta de legitimación en la causa de la parte actora ya que, según las autoridades; es evidente que el actor no ha contraído nunca relación laboral, por lo que no tiene derecho legítimo de demandar al Ministerio de Educación, fundamentando su contestación a la demanda en los Artículos 151, 152 del COGEP, y el Artículo 5 de la LOSEP.

Dando cumplimiento a las normas del procedimiento sumario se convocó mediante providencia de fecha 1 de septiembre de 2017 a la Audiencia Única a realizarse el jueves 28 de septiembre de 2017.

El 28 de septiembre de 2017 se llevó a efecto la Audiencia Única, convocada, en la cual comparecieron las partes procesales acompañados por sus abogados, y los testigos solicitados por las partes, durante la audiencia única se practicaron las pruebas documentales y testimoniales que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en lo determinado en el artículo 160 del COGEP, se dejó constancia que de los cuatro testigos solicitados la parte actora desistió del testimonio de la señora Cecilia Monserrate Panta Cedeño; en la resolución de esta diligencia se declaró la demanda parcialmente con lugar, determinando que el ministerio de educación pague al actor los valores que se determinan a continuación: por despido intempestivo \$6372.00; bonificación por el art. 185 \$1553.55; diferencia salarial \$8775.00; décimo

tercero \$2712.07; décimo cuarto \$2468.63; décimo quinto sueldo \$6.80; décimo sexto sueldo \$1986.00; vacaciones \$1356.10; bonificación complementaria \$28.20; compensación salarial \$377.00; fondos de reserva \$4306.31; pago de intereses, ropa de trabajo \$600.00. Sentencia que fue apelada por la parte demandada, y se dejó constancia que el actor se encuentra conforme con el fallo.

El 13 de octubre de 2017 la Unidad Judicial Laboral de Portoviejo de Manabí, emitió la Sentencia, en la cual resolvió desechar las excepciones planteadas por los accionados y declaró parcialmente con lugar la demanda, ordenando que el Estado ecuatoriano, en la persona del Dr. Diego Patricio García Carrión Procurador General del Estado, y el Ministerio de Educación legalmente representado por el Dr. Fander Falconí Benítez, paguen al actor Señor Manuel Sebastián García Intriago, los valores por los derechos que se determinan en el considerando quinto, los cuales son:

Art. 188, del Código Obrero \$6.372,00; Art 185 ibídem \$1.553,55. Confrontando las remuneraciones percibidas por el actor y las remuneraciones básicas unificadas vigentes durante el lapso de duración de la prestación de servicios, se detectan DIFERENCIAS por solucionar, determinándose por la petición \$8.775,00; DECIMO TERCER SUELDO, Art. 111 C. Trabajo \$2.712,07; DECIMO CUARTO SUELDO, Art. 113 ibídem \$2.468,63; ROPA DE TRABAJO, Art. 42.49 del Código Laboral \$600,00; DECIMO QUINTO SUELDO, hasta la fecha en que estuvo vigente este derecho \$6,80; DECIMO SEXTO SUELDO, hasta la fecha en que estuvo vigente dicho derecho \$1.986,00; VACACIONES \$1.356,10; BONIFICACIÓN/COMPLEMENTARIA \$28,80; COMPONENTE SALARIAL \$377,00. Estos dos últimos valores han sido calculados hasta el 1° de enero del 2005 en que culminó el proceso de unificación de los componentes salariales a las remuneraciones ordenado en la Ley 2000-4 reformativa al Código del Trabajo publicada en el RO-S 34: 13 de marzo de 2000; FONDO DE RESERVA, Art. 202 del Código de la materia, por cuanto no se ha demostrado el cumplimiento por parte de los accionados de la obligatoriedad del Art. 42.31 ibídem \$4.306,31 en los que se incluye los recargos legales. Se ordena el pago de los INTERESES LEGALES reclamados en el numeral 18, que generaren los derechos cuya solución se ordena en este fallo que se hallaren incluidos en el artículo 1 de la RESOLUCION No. 08-2016 dictada

por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia el 26 de octubre de 2016, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 894 de jueves 1° de diciembre de 2016, páginas 9 y 10, el que será determinado oportunamente en aplicación a lo previsto en los Artículos 2 y 3 de la Resolución de la referencia, y en consideración a la tasa de interés legal vigente a la fecha de la sentencia definitiva.

Dentro de su motivación, la Juez indica que ha analizado las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, facultada por lo determinado en el artículo 164 del COGEP y observando para el efecto además el Principio General de Favorabilidad Laboral previsto en el Art. 326.3 de la Carta Magna y Art. 7 del Código del Trabajo. Estima también que, la contratación aducida por el actor en el escrito inicial, tiempo de duración e índole de la prestación de servicios se halla suficientemente acreditada en autos con las certificaciones laborales que constan en el expediente, menciona la Jueza que éstos poseen valor probatorio por cuanto, en ellos, según su criterio y valoración se desprende la existencia de los servicios lícitos y personales prestados por el actor de la causa.

Del contenido de dichas pruebas, la Jueza de primera instancia concluye en forma irrefutable la efectiva prestación de servicios lícitos y personales del actor bajo la dependencia de la parte demandada que en este caso es el Estado Ecuatoriano como conserje y guardián a través de la Unidad Educativa "Flavio Alfaro" por el lapso comprendido desde el año 1996 hasta el 20 de julio de 2014, en los términos reseñados en el escrito inicial.

La Jueza en su sentencia menciona también que, en atención a las pruebas aportadas por los demandados, estas se han basado en un oficio en el que se menciona que para trabajar para el Ministerio de Educación, se debe hacer a través de concurso

de méritos y oposición, considera que en atención a la fecha de conclusión de la relación de trabajo, esto es el 25 de julio del 2014, y a la fecha de fusión de la Escuela de Educación Básica "Flavio Alfaro" con la Escuela "Pichincha", ocurrida el 22 de junio de 2015, según Resolución No. 027-2015 fs. 72, 72 vta., 73, el oficio de fs. 75 por referirse a concursos de merecimiento y oposición mediante memorandos y Resolución de años posteriores -2015 y 2017- no enervan ni desvirtúan la prueba documental anunciada, admitida y producida por el reclamante. Por la motivación esgrima la jueza de primer nivel declaró parcialmente con lugar la demanda, en atención a la pruebas y en cumplimiento de la aplicación de los principios constitucionales de los derechos laborales consagrados en la Constitución y en el Artículo 5 y 6 del Código del Trabajo y ordenó el pago por el despido intempestivo, y todos los rubros solicitados por el actor con excepción del pago de horas extraordinarias.

Los demandados en el presente proceso judicial fueron: la Procuraduría General del Estado en Manabí y el Ministerio de Educación, en forma oral en la Audiencia Única por no estar de acuerdo con la resolución interponen RECURSO DE APELACIÓN, con fecha 30 de noviembre de 2011, solicitando la nulidad del proceso y revocatoria de la sentencia venida en grado.

El 15 de diciembre de 2017, por sorteo de ley la competencia se radicó en la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí. En esta misma fecha sube el proceso al Tribunal por el Recurso de Apelación planteado por la parte demandada, de la sentencia de fecha 13 de octubre de 2017.

Mediante providencia de fecha 19 de diciembre de 2017, se convoca a Audiencia de Recurso de Apelación, la misma que se determinó que se llevase a efecto el jueves 4 de enero de 2018.

La Audiencia de Recurso de Apelación se realizó el 4 de enero de 2018, en la cual se encontraron presente la parte actora señor Manuel Sebastián García Intriago, acompañado de su defensor, Delegado del Dr. Diego García Carrión, en su calidad de Procurador General del Estado en la persona de su Delegado Distrital de la Procuraduría General del Estado en Manabí Dr. Jaime Andrés Robles Cedeño, de acuerdo a la Delegación constante de autos; Se dejó constancia que no comparecieron los representantes o delegados del Ministerio de Educación, de la Coordinación Zonal de Educación No. 4 de Manabí Santo Domingo de los Tsáchilas, ni del Distrito de Educación No. 4 del cantón Pichincha – Manabí, en la presente audiencia el Tribunal resolvió aceptar el recurso de Apelación presentado por la Procuraduría General del Estado, por lo que con la motivación de este Tribunal, se revocó la decisión de la señora jueza de primer nivel respecto de lo apelado, declarando sin lugar la demanda.

Los Jueces del Tribunal de la Sala Provincial de Manabí, motivaron su sentencia considerando la inexistencia o falta de pruebas sobre la relación laboral con el Estado Ecuatoriano ni con el Ministerio; ya que la parte actora no ha demostrado ni testimonial ni instrumentalmente la relación laboral aducida para con el Estado Ecuatoriano por intermedio del Ministerio de Educación, ya que no se encuentra evidenciado o comprobado la subordinación o dependencia y la remuneración percibida, no existe del proceso ninguna referencia ni constancia procesal que lleve al Tribunal a establecer el valor que por este concepto estuvo percibiendo o debía percibir

la parte accionante; circunstancias estas que llevó a establecer la improcedencia de la demanda planteada por falta de los elementos exigidos por el Artículo 8 del Código de la materia y que hace que no pueda prosperar en derecho la demanda, según los argumentos expuestos se concluyó, que los hechos narrados por la parte actora para establecer sus pretensiones no han sido probadas, por lo que, al no existir constancia sobre la existencia de los elementos de la relación laboral, ni circunstancia alguna que permita establecer el nexo causal o relación de dependencia a favor de la parte accionante, no corresponde pronunciarse sobre los demás aspectos exigidos en el libelo de demanda, tornándose además la presente acción en improcedente por falta de pruebas.

2.2. Análisis del caso

Para el estudio del presente caso se analizan las dos resoluciones, la de primera instancia que declara parcialmente con lugar la demanda y haciendo un enfoque a la sentencia de segunda instancia que revoca la misma, con el propósito de identificar los principios laborales, la valoración de las pruebas y demás generalidades propias del derecho laboral y su procedimiento frente a conflictos.

En primera instancia se desecharon las excepciones planteadas por los demandados; a diferencia de lo actuado por la Sala que acogió dichas excepciones. En este proceso la parte demandada interpuso Recurso de Apelación.

Fundamentación del recurso de apelación.

Por representación legal del Procurador General del Estado y del señor Director Regional de la Procuraduría General del Estado en Manabí, la Abogada María Cecilia Andino Sabando, como consta en el expediente es la parte demandada quien interpone recurso de apelación, misma que en su escrito de fundamentación solicitaba la nulidad de todo lo actuado, petición de nulidad que consta que en la audiencia de apelación, el defensor técnico delegado manifestó que no iba hacer uso de dicho punto de la fundamentación, con lo cual se le corrió traslado a la parte actora.

A criterio de la parte demandada que ha impugnado la resolución de primera instancia, no existe una vinculación jurídica laboral con la parte actora, es más ésta fue negada de conformidad con lo expuesto en su escrito de fundamentación de la apelación que obran dentro del proceso de fs. 182 a 183 vta.

La parte demandada en la causa ha planteado la excepción previa a que hace referencia al Artículo 153.2 del COGEP, esto es, incapacidad de la parte actora, por cuanto sus pretensiones no tienen sustento legal, ni fundamento alguno, porque a su criterio, no existe ninguna relación laboral con los demandados y declara improcedente la demanda, ya que no existe un contrato de trabajo o nombramiento.

El Juez de primera instancia, admite estas excepciones por considerarlas que lo sustancialmente éstas debían ser analizadas como decisión de fondo, en la audiencia única, fundamentándose en la valoración de las pruebas anunciadas y que se admitieren en audiencia, en relación con los puntos en que se constriñe las

pretensiones del demandante, así como también de los presupuestos fácticos contenidos en el escrito inicial.

Análisis y valoración de la prueba de los Jueces de Sala.

La obligación que tienen los Jueces de resolver específicamente sobre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes sobre la única base en la Constitución, los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, que han sido ratificados por el Estado ecuatoriano, la ley y los méritos del proceso, disposición que de manera concomitante se encuentra establecido en el Artículo 23 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Como lo determinan las normas procesales, la Sala es competente para resolver los recursos de apelación que lleguen a su conocimiento, para tomar su decisión, como lo ha mencionado la doctrina la presentación de este tipo de recurso es el acto legal de la parte que considera que ha sido perjudicado o ha sufrido una violación grave e irreparable con la decisión de un fallo judicial por medio de la cual solicita una autoridad superior corrija el error en el cual el inferior ha caído y eso viola sus derechos.

Cabe señalar que hay suficiente doctrina y suficiente jurisprudencia que mencionan que en materia laboral existe el principio “iure et iure”, que tiene que ver con la solidaridad y que además reza que siendo el trabajador la parte débil de la relación laboral, no necesita conocer detalladamente la denominación o razón social o quienes o cuáles son los personeros que legalmente representan al empleador.

Este Recurso de Apelación es un instrumento y una herramienta que desafía y que tiene carácter jerárquico donde el operador de elevación hace la reforma o revocación del acto jurisdiccional pronunciado por el Juez inferior. Esto implica que cuando en apelación las partes vuelven a la discusión del caso de una manera más amplia, ya que la apelación proviene de una de las garantías del debido proceso, como es que el juicio o resolución sea revisado por un tribunal superior; de tal manera que el recurso de apelación en la jurisdicción no es más que la revisión por los Tribunales o Jueces superiores a las acciones de los jueces de a-quo o primer nivel.

Para la valoración, como consta en la causa se admitieron las siguientes

pruebas anunciadas: Con relación al accionante Manuel Sebastián García Intraigo:

- 1) Certificación laboral de septiembre 9 de 2013 suscrita por el Lcdo. José Walter Solórzano Moreira, profesor de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 2) Certificación laboral de junio 20 del 2014 concedida por el Lcdo. Carlos Alirio Wonsang Zambrano, Director de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 3) Certificación laboral de julio 10 del 2014, suscrito por el Lcdo. Carlos Alirio Wonsang Zambrano, Director de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 4) Certificación de labores de julio 16 del 2014, suscrito por el Lcdo. Carlos Alirio Wonsang Zambrano, Director de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 5) Certificación laboral de julio 21 del 2014, suscrita por el Lcdo. Jesús Iván Zambrano Rodríguez, profesor de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 6) Oficio N. 23 EFMFA-2014 de julio 25 del 2014, suscrito por el Lcdo. Carlos Alirio Wonsang Zambrano, Director de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro”.
- 7) Oficio Nro. MINEDUC-CGSG-2011-OF-00164 de 07 de diciembre del 2011, firmado por el señor Eduardo Martín Meneses Gómez, Coordinador General del Ministerio de Educación.
- 8) Oficio N° 68-RR.HH de 27 de febrero del 2009, suscrito por la Lcda. Marlene Jaramillo Argandoña, Directora Provincial de Educación de Manabí.

- 9) Oficio No. 1737 de 16 de octubre de 2007 fs. 20- firmado por el señor Eduardo Chilibingua Mazón, Secretario particular-asesor del señor Ministro de Educación.
- 10) Oficio No. 3136 de 30 de octubre de 2008 fs. 22- suscrito por el señor Eduardo Chilibingua Mazón, Secretario particular-asesor del señor Ministro de Educación.
- 11) Como prueba testimonial: admite: 1. Se recepen las declaraciones juradas de los testigos señores: Angel Rafael Panta Loor, Francisca del Carmen Bonilla Segovia; y, María Teresa Noemí Intriago, prescindiendo de la declaración de la declaración de Cecilia Monserrate Panta Cedeño; 2. Se recepte el juramento deferido del actor Art. 185 del COGEP último inciso.

Todas estas pruebas, las ha presentado el actor con la finalidad de probar principalmente que ha existido una relación laboral entre él y los demandados, que ha trabajado en la escuela por 18 años, sin recibir ningún tipo de beneficio y que ha sido despedido de manera injusta e injustificada sin que se le cancelen los valores que por ley le corresponde.

En relación a la prueba anunciada por los accionados, que han reclamado la nulidad del proceso, se admitieron en ambas instancias:

- 1) Ordinal V escrito de fs. 85, 85 vta., ordinal IV escrito de fs. 102 vta., escrito de fs. 103, escrito de fs. 121, 122-. Con relación al señor procurador general del estado y a los restantes accionados: 1. Certificación de 27 de julio del 2017 fs. 70, 89, 108, 136- suscrita por Xiomara Carreño Cutus, Analista Distrital Administrativa-Financiera (E) del Distrito 08 Pichincha coordinación zona 4 del Ministerio de Educación;
- 2) Certificación de 27 de julio de 2017 fs. 71, 90, 109, 137- firmada por la Ing. Cinthia Palma Quiroz, Analista de Talento Humano 13D08 Pichincha-Educación
- 3) Resolución No. 027-2015-FUSION-MRT-CZ4-DPNF de la Coordinación Zonal No. 4 de Educación Manabí-Santo Domingo de los Tsáchilas fs. 72, 72 vta., 73, 91, 91 vta., 92, 110, 110 vta., 111, fs. 134, 134 vta., 135.
- 4) Certificación de 28 de julio de 2017 fs. 74, 93, 112, 138- suscrita por el señor Jorge Vélez Loor, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadoras y Trabajadores de Servicios de la Educación de Manabí; 5. Oficio N° 0001-CZ4-DZDP-2017 de 31 de julio del 2016 fs. 75, 94, 113,

141- firmado por Rossana Lara Mendoza, Directora Zonal de Desarrollo Profesional Educativo Coordinación Zonal 4 de Educación.

- 5) Reporte de sueldos mensuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social fs. 76, 76 vta., 77, 77 vta., 95, 95 vta., 96, 96 vta., 114, 114 vta., 115, 115 vta., fs. 139, 139 vta., 140, 140 vta.
- 6) Con base a los principios de inmediación, legalidad, y contradicción, durante la audiencia única se practicaron las pruebas documental y testimonial que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos.

Decisión de los Jueces de la Sala, su argumento, fundamento y motivación.

El objetivo principal planteado en el presente estudio de caso, es analizar si existió falta de aplicación de los principios legales y constitucionales y valoración de la prueba en materia laboral en el caso No. 13371-2017-00107, como se ha mencionado, la vulneración de derechos se ha detectado en la sentencia de segunda instancia donde los Jueces de la Corte Provincial consideraron que la parte actora nunca probó la relación laboral, por lo cual revocaron la sentencia de primera instancia, declarando sin lugar la demanda.

Es importante analizar el contenido de la sentencia de segunda instancia para observar, razones e indagar el porqué de la decisión de los Jueces, cuál es la motivación que los llevó a decidir que el actor no es merecedor de los rubros y derechos que ha reclamado y que le fueron concedidos en primera instancia.

Para determinar la existencia de la relación laboral, los Jueces de la Sala hacen referencia y registran en su sentencia lo concerniente al ámbito contractual en materia laboral, es decir se refieren específicamente al contrato y sus tres elementos principales, que como sabemos de acuerdo a la definición dada por el Código del Trabajo, los

elementos son: Prestación de servicios lícitos y personales, relación de dependencia y remuneración convenida, según lo establecido en el Artículo 8 del Código de Trabajo.

El primer punto de controversia de la resolución de segunda instancia, emitida por los jueces provinciales se encuentra determinada en la página 12 de dicha sentencia, donde los jueces refieren: “Este Tribunal le llama la atención lo siguiente: En primer lugar, el actor no determina con que persona realizó el contrato verbal para cumplir las funciones de conserje y guardián en la Escuela Fiscal Mixta Flavio Alfaro”.

La no determinación de la persona con quien se realizó el contrato de trabajo en materia laboral.

La Sala menciona además en su sentencia que, el actor no determinó quien lo contrató para realizar las actividades laborales; existiendo aquí un error o inobservancia por parte de los operadores de justicia del Tribunal de alzada, pues, como se observa en el expediente el actor menciona que el contrato lo realizó con la autoridad de la Escuela, esto es el Director, incluso quien emite el comunicado es la persona, que mediante escrito le hacen conocer el despido intempestivo, escrito que de forma literal dice:

(...) Como Director de la institución me dirijo a usted para agradecerle con la mayor gratitud por haberme servido desde el año 1996 y a la actualidad 18 años como conserje de esta institución educativa. Le comunico que por el nuevo reglamento de educación las escuelas fiscales serán unificadas y la que represento cambiara de local el día 28 de julio del 2014, por tal motivo a partir de esta fecha 25 de julio del 2014 prescindiré de sus servicios como conserje de la institución. Oportunamente se realizaran los trámites para su respectiva liquidación por todo el tiempo de servicio realizado (indemnización por despido intempestivo, 2017).

Es importante recalcar, el contenido del oficio en la cual el Director, como autoridad de la escuela le comunica la decisión de separar al actor de la institución, pues, en el mismo escrito refiere el año desde que se encontraba laborando el actor para la institución, mostrando efectivamente la existencia de la relación laboral.

La Sentencia No. 036-10-SEP-CC, de la Corte Constitucional emitida en el mes de agosto de 2010, en la cual la Corte decide negar una acción de protección a un empleador bajo este argumento. La parte pertinente de la sentencia en mención indica lo siguiente:

En materia laboral, la solidaridad ha sido repetitivamente perfeccionada por las constantes y permanentes sentencias expedidas por la ex Corte Suprema de Justicia, desde cuando se resolvía mediante recurso de tercera instancia, hasta cuando se constituyó en Tribunal de Casación especializado, por materias; y es que esta solidaridad ocurre iure et iure, puesto que siendo el trabajador la parte débil de la relación laboral, no necesita conocer detalladamente la denominación o razón social o quienes o cuáles son los personeros que legalmente representan al empleado (Constitucional, 2010).

La no obligación de conocer de forma detallada a quien se demanda en materia laboral, se muestra como una garantía de los privilegios del trabajador, de la protección de sus derechos, a la luz del hecho de que, por ejemplo, para practicar estos derechos no es necesario demandar a la autoridad principal de una empresa u organización como lo es el representante legal, sino también a quienes administren la empresa, a los socios o los accionistas.

El contenido del oficio que fue admitido y practicado como prueba por parte del actor, evidencia la decisión unilateral y arbitraria de la parte demandada de dar por concluida la contratación sin acogerse al procedimiento previsto en la ley de la materia

para tal efecto, configurándose por ende, el despido intempestivo alegado en el escrito de fojas originales y que ha sido inobservado por la Sala.

Oficio que fue debidamente admitido y practicado como prueba documental, tipo de prueba que es legal en este tipo de procesos y que es considerado como “Institución procesal que se relaciona con la aportación de documentos al proceso, tanto por las partes como por los terceros, dentro de los supuestos y condiciones que determina la ley” (Ossorio, 2010, p. 395)²⁴.

El COGEP, en su Artículo 193, sobre las pruebas documentales establece que_ “Todo documento público o privado que acopie, contenga o personifique cierto hecho o declare, establezca o incorpore un derecho” (COGEP, 2016, pag. 28). En este sentido se observa entonces que, como prueba debidamente admitida y practicada el oficio contiene hechos relevantes comprobatorios, los cuales se detallan:

1. La relación laboral existió con la institución educativa.- El trabajador si se encontraba bajo relación de dependencia con la institución educativa, teniendo como jefe inmediato superior el señor Director de la institución, quien mediante oficio institucional da por terminado la relación laboral.
2. Se reconoce el tiempo de servicios con la institución educativa fiscal (Estado).- Al momento de que el señor CARLOS ALIRIO WONSAMG ZAMBRANO en nombre y representación del cargo que ostenta como Director de la Unidad Educativa Fiscal “Eloy Alfaro”, reconoce la relación laboral del señor

²⁴ Ossorio, Manuel. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. Guatemala: Editorial Datascan.

MANUEL SEBASTIÁN GARCÍA INTRIAGO como conserje de la institución educativa, NO DE MANERA PERSONAL SINO PARA LA INSTITUCIÓN.

3. Se reconoce los años de servicios prestados por el actor.- En el oficio institucional se reconocen los años que laboró para la institución, esto es: desde el año 1996 hasta el 2014, (18 años); hechos que fueron corroborados además por las versiones de los testigos que presentó la parte actora.
4. Se reconoce el despido intempestivo.- Este hecho es mucho más relevante, porque mediante dicho oficio institucional, se configura el despido intempestivo que se encuentra establecido en el Art. 188 del Código de Trabajo vigente.

El elemento de la subordinación en la relación laboral.

En la sentencia de segunda instancia, menciona que el actor no determina que persona le direcciona su trabajo, con ello la Sala pretende insinuar que no existe el elemento de subordinación, que es un elemento esencial en la relación laboral.

La subordinación es un componente esencial en una relación comercial, de tal manera que la presencia de esta situación podría ser adecuada para mostrar una relación de trabajo. La subordinación es la capacidad que tiene el empleador o contratante de ordenar a sus empleados para que dispongan de su fuerza y capacidad de trabajo según sus instrucciones, necesidades y comodidades.

La sentencia de segunda instancia indudablemente contiene un déficit de valoración de la prueba como lo es el oficio donde el rector agradece los servicios del

actor, además de las certificaciones de miembros docentes de la escuela donde indican el horario en el que laboraba el actor.

Otro punto que también hay que referir es respecto de la prueba testimonial, la cual en el presente caso, como consta en el expediente el actor anunció este tipo de pruebas que desde su demanda solicitó el testimonio de profesores que trabajaban en la escuela, además de padres de familia, testimonios que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en el Artículo 160 del Código Orgánico General de Procesos.

Las personas: Ángel Rafael Panta Loor, Francisca del Carmen Bonilla Segovia; y, María Teresa Noemí Intriago, rindieron su testimonio en la audiencia de juicio, testimonios que fueron concordantes en el sentido de que, todos afirmaron que tenían conocimiento sobre los hechos, y en especial el hecho específico de que el actor trabajaba para la institución antes mencionada, que el actor laboró desde el 10 de diciembre de 1996 hasta el 25 de julio del 2014 como conserje y guardián en dicho centro educativo dirigido por el Lcdo. Carlos Alirio Wonsang Zambrano, Director de la institución.

Entonces, de acuerdo a lo analizado, el argumento presentado según criterio de la Sala, sobre el elemento de subordinación no existe, y por ende no existe la relación laboral, lo cual es incorrecto, porque dentro del análisis del proceso y de la sentencia en primera instancia, quedó demostrado el elemento de subordinación, argumento desechado por la Sala, inclusive la prueba documental y la declaración de los testigos

quienes indicaron bajo juramento que el actor trabajaba directamente para la institución educativa, más no de forma particular para el rector.

Conocimiento sobre el pago de remuneración y la aplicación de los principios constitucionales

Los Jueces de la Sala indican que el actor en su demanda menciona que el 25 de julio del 2014, alrededor de las 11h40, el Director de la Escuela señor Carlos Alirio Wonsang Zambrano, mediante oficio suscrito por el mencionado, prescindió de sus servicios, y que en dicho oficio no se determinó si en persona natural o jurídica es la que le pagaba su remuneración mensual durante todo el tiempo que a su decir prestó sus servicios. En conclusión ellos aducen que tampoco se encuentra el elemento de la remuneración mensual que percibía el actor, siendo esto otro requisito esencial para determinar la existencia de la relación laboral que se halla establecida en el Código de Trabajo.

Los jueces de la Sala, adicionan otro punto sobre el DESPIDO y enuncian en su sentencia: que les llama la atención que no se demanda a quien lo despidiera. Este punto es importante analizarlo a fondo, en razón de que se considera que es un argumento sin fundamento, y que es un **error gravísimo** que sea mencionado como circunstancia determinante para declarar que no existe la relación laboral por parte de los Jueces Provinciales.

¿Por qué se indica que es un error gravísimo?. Se supone que los jueces de alzada por su rango institucional, poseen el conocimiento suficiente para resolver los

conflictos que llegan a su conocimiento, pues, tienen un rango superior a los jueces A-quo, sin embargo, el mencionar que estos desestiman una relación laboral indicando en su sentencia que el actor no demanda a quien lo despide es incurrir en una falta de aplicación de la sana crítica, además hacen omisión a lo que establece la ley, la doctrina y la jurisprudencia en materia laboral.

En este sentido, no hay duda de que los señores Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, no han tenido presente la obligación legal que les imponen expresas normas constitucionales, tales como, lo estipulado en numeral 2 del Artículo 326 de la Constitución, la misma que le otorga o reviste de jerarquía al trabajo sentando como principio inexcusable de la relación laboral, que indica que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, y que penaliza con nulidad a toda estipulación en contrario.

Con el argumento que se halla en la sentencia, tampoco se ha tenido presente lo consignado en el numeral 3 del Artículo 326 de la Constitución, que obliga al juzgador para el “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”, esto referente a la favorabilidad en materia laboral.

La Sala está olvidando con su enunciación que los derechos de protección del que goza el trabajador, son de carácter judicial y administrativo, así también lo establece el artículo 5 del título preliminar del Código del Trabajo que dice: “**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”²⁵.

En la sentencia el Tribunal menciona que el Estado Ecuatoriano por medio del Gobierno Nacional o del Ministerio de Educación, no ha contratado ni ha dado nombramiento al actor, peor aún haberle cancelado remuneración alguna, con ello desestima y desacredita la existencia de la relación laboral.

Es sustancial analizar un punto importante y que tiene que ver con la alegación que en lo personal se está haciendo de la falta de aplicación de los principios en materia laboral, sobre el principio de favorabilidad, considerando que cuando el trabajador ingresó a prestar sus servicios a la institución educativa, es decir, en el año 1996 los conserjes y choferes estaban incluidos en la Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa, y que por una resolución del Ministerio de Relaciones Laborales se decidió que este sector pase a regirse por el Código de Trabajo, por lo que es incomprensible que se pretenda desconocer un derecho, por no haberse desarrollado a través de un concurso de méritos y oposición como lo determina la LOSEP en la actualidad.

El punto aquí era determinar si por el derecho que representa estar trabajando durante 18 años, el actor que prestó sus servicios laborales tenía o no derecho a adquirir su estabilidad laboral, que por todo el tiempo que se mantuvo ininterrumpidamente en la institución educativa, adquirió un derecho que la Sala Provincial le ha vulnerado.

²⁵ Código Del Trabajo. (2016). *Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005*. Última modificación 22 de mayo de 2016. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.

La discusión entonces no debe centrarse en la forma de como ingresó a la institución pública, sino más bien se debió garantizar su derecho ganado a través de los años, por sus méritos y buen desempeño mostrado en el tiempo que permaneció desempeñando sus funciones encomendadas por el señor rector de la institución y que con las pruebas documentales y testimoniales fueron valoradas en por el Juez de primera instancia en este proceso; y que la Sala desvalorizó centrandó su sentencia en justificar que el actor no obtuvo su ingreso al Ministerio de Educación a través de un concurso de Méritos y Oposición como lo determina la LOSEP.

De lo mencionado se puede llegar entender que esta sentencia de segunda instancia, **vulneró el principio de favorabilidad consagrado en el numeral 6 del Artículo 35 de nuestra Carta Magna**; además del derecho a la seguridad jurídica, porque los jueces de la Sala resolvieron con un argumento de efecto retroactivo, mostrando omisión de la normativa constitucional y la doctrina estudiada que determinan que no se puede desmejorar las condiciones y derechos de los trabajadores que al momento de entrar en vigencia una nueva ley, estos se encuentran protegidos favoreciendo los derechos ya adquiridos con anterioridad.

Estos principios que se encuentran establecidos en los Artículos 5 y 7 del Código del Trabajo, especialmente en el artículo 5, que determina que: “los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos” (Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017)).

La obligación de los funcionarios judiciales que también se reitera en el Artículo 7 del mismo Código del Trabajo que literalmente establece: “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” (Código del Trabajo (Codificación No. 2005-017)).

Además que de todos los documentos que el trabajador presentó, consta el insistente pedido sobre la determinación de su contrato y nombramiento, y que inclusive lo realizó a la Presidencia de la República de ese entonces, para que se le contratara con los presupuestos para ingresar al Servicio Público, oficios que fueron tramitados y contestados por las autoridades encargadas del Ejecutivo.

Dichos oficios fueron presentados como pruebas y fueron admitidos y practicados en el momento procesal oportuno, los mismos que no fueron refutados por la parte demandada, y que los Jueces de la Sala tampoco consideraron, por lo que también incurrieron quebrantando el principio de primacía de realidad sobre la forma.

Principio de primacía, que Criollo (2009), refiere:

La existencia de la relación de trabajo depende de la reunión de condiciones objetivas, es decir, de la forma como trabajador y empleador hayan establecido sus posiciones respectivas, sus derechos y obligaciones, así como las prestaciones efectivas que se deben, y no de la calificación que uno de ellos o ambos den a esa relación. El contrato de trabajo existe, entonces, no por el acuerdo abstracto de voluntades sino por la realidad de la prestación de servicios porque el hecho mismo del trabajo y no tal acuerdo de voluntades es lo que determina su existencia (Criollo, 2009)²⁶.

²⁶ CRIOLLO MAYORGA, Giovanni (2009) *“El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral.”* (en línea) Disponible en: <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>

Los Jueces de la Sala, consideraron que no existen documentos que acrediten la contratación del trabajador, olvidando que en materia laboral, nuestro Código de Trabajo en su Artículo 11 señala que el contrato de trabajo puede ser “escrito o verbal”, que fue lo ocurrido en el presente caso donde se desconoció la contratación verbal que fue documentalmente reconocida y valorada por el Juez A-quo.

Los Jueces de alzada consideraron que no existió una relación laboral con los demandados, y que no se cumplieron con los requisitos para determinar la misma, según su criterio, el actor trabajó ahí bajo el mando de nadie, y que nadie respondía por su remuneración, cosa que es totalmente absurda y difícil de creer.

Consideraron también que el actor no ha demandado a alguien en específico, y en su sentencia hacen referencia a la responsabilidad solidaria que pueda tener el Estado a través del Ministerio de Educación, por el accionar del señor Licenciado Carlos Alirio Wonsang Zambrano en su calidad de Director de la unidad educativa, o de los profesores que firmaron las certificaciones laborales de la Escuela Fiscal Mixta “Flavio Alfaro” del cantón Pichicha de esta provincia.

Contrariamente absurda es la apreciación de los jueces de la Sala, que determinan que el Director no puede obligar a la institución o ente público para el cual labora, por ende, al no estar facultado el señor en su calidad de Director de la escuela (que pertenece al Ministerio de Educación y al Estado Ecuatoriano) para prescindir de servicios o realizar contrato de trabajo o por el hecho de haber realizado cualquier tipo de anuencia en las actividades que realizaba el actor, no obliga por este accionar individual y personal al ente público en el cual presta sus servicios en calidad de servidor público, ni al Estado Ecuatoriano.

Si bien es cierto que la normativa actual y legal, no permite el ingreso al sector público, sino a través de un concurso de méritos y oposición, y que el Director de la Unidad Educativa, como máxima autoridad de la Escuela, no puede suscribir ningún tipo de contrato en nombre de la institución a la que representa académicamente, pero también es cierto que el actor laboró por más de dieciocho años en la institución en una total vulneración de derechos, no solo laborales sino también humanos y que el Estado es responsable a través de sus instituciones que permitieron que una persona cumpla funciones para una institución sin cumplir las solemnidades necesarias e indispensables para su vinculación laboral con la Unidad Educativa.

La Sala Especializada determinó que ni el Estado, ni el Ministerio de Educación son los llamados a responder, por la actitud unilateral, permisiva realizada fuera de sus competencias y atribuciones por el Director y los Profesores de una escuela, situación que puede considerarse absurda desde el punto de vista que el trabajador fue contratado de forma verbal para trabajar para la institución y que dicha situación no puede ser menospreciada o desconocida por la justicia en méritos a aplicar normativas y disposiciones legales que fueron posteriormente establecidas al ingreso del actor a trabajar en la institución.

Enunciando lo anterior el tribunal especializado desvirtúa las pruebas documentales y testimoniales que acreditaron la relación laboral que ha existido en estos años. En relación a la ley y la doctrina la Sala no está resolviendo conforme a la valoración de la prueba y a la sana crítica, es decir, no aplicó desde mi punto de vista el fundamento del sistema procesal ecuatoriano que, funda la valoración de la prueba en las reglas de la sana crítica, que significa que el operador de justicia para analizar

las pruebas debe de aplicar su conocimiento con el apoyo de la experiencia, en un proceso que involucra la lógica jurídica que le lleva a plasmar su convicción.

A pesar de que los Jueces se pronunciaron respecto de la aplicación de los principios constitucionales propios del derecho laboral y que deben ser considerados en este tipo de procesos, se debe tener presente que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, intangibles y que gozan de favorabilidad y que no solo lo establece el Estado ecuatoriano sino que se encuentra garantizados en tratados y convenios internacionales ratificados por nuestro país; en su resolución final se contrarían, pues establecen la no existencia de la relación laboral del actor con el Ministerio de Educación, vulnerando los derechos que fueron adquiridos durante los dieciocho años que laboró en la institución educativa, es decir que para los Jueces del tribunal para el actor no existen derechos laborales, y su apreciación deriva entre sus argumentos por la omisión de las solemnidades, como por ejemplo la no existencia de un contrato por escrito.

Dentro del análisis de la sentencia de alzada, se puede determinar que este Tribunal no realizó una correcta valoración de la prueba, además no garantizó en ningún momento procesal los derechos del trabajador, pues, se observa que los juzgadores no aplicaron las reglas de la sana crítica, y no se resolvió en aplicación al principio de favorabilidad y de primacía de realidad sobre la forma; el fallo no se basó en la relación de los hechos que fueron probados inclusive con el oficio que el Director de la escuela remite al actor, donde claramente establece la relación laboral existente hasta esa fecha, muy a pesar de que su contratación que fue realizada de manera verbal.

Dentro de la misma sentencia, no se analizó las pruebas documentales que fueron las certificaciones emitidas por la autoridad del plantel educativo que demuestran efectivamente que el actor laboró en el espacio de tiempo que reclama en su demanda, y que realizó las funciones que ha indicado en la narración de sus hechos, y que el mismo rector lo confirma con sus certificaciones emitidas; además de las certificaciones de los profesores que prestan sus servicios en la misma escuela, los padres de familias que también testificaron haber observado que el actor laboraba en las instalaciones de la institución educativa, adicionalmente la persistencia que tuvo el actor para que se otorgue su nombramiento dentro de la institución, es decir que se le reconociera de manera formal su vinculación con el Ministerio de Educación, tal como fue demostrado con los oficios que él mismo remitió a la máxima autoridad de la Función Ejecutiva a la cual pertenece dicho Ministerio, y que versan en el expediente procesal, documentación que en su contexto total no fue analizada dentro de la sentencia del Tribunal.

La decisión de los Jueces de la Sala, mediante sentencia revocan la resolución del Juez en primer nivel; contradiciendo varias normas constitucionales referentes a principios y derechos laborales, dejando al actor en completa indefensión con respecto a sus derechos laborales, dando entender que sus derechos no son sujetos de reclamo, por la falta de solemnidades porque según a criterio del tribunal, no existe un contrato de trabajo ni nombramiento permanente del actor.

Es bastante cuestionable la decisión de los Jueces de la Sala por cuanto se observa en su fallo que no han primado, ni priorizado las normas constitucionales relativas a reconocer derechos y principios laborales; de ahí que la sentencia de

segunda instancia, pone de manifiesto la situación de la eficacia de los derechos fundamentales de los trabajadores.

En el presente caso no se trató de resolver sobre un simple contrato, se trató de un contrato de trabajo donde no son aplicables disposiciones de algún cuerpo procesal, sino que son aplicables los principios de la Constitución y las normas establecidas en el Código de Trabajo, que contiene singulares disposiciones como la aplicación del principio de la realidad sobre las formas, el principio de favorabilidad el cual determina que toda decisión se debe de considerar lo que sea más favorable al trabajador; la irrenunciabilidad de derechos, la protección judicial y administrativa; incluso una disposición, contenida en el Código de Trabajo, Artículo 2, inciso segundo que establece que: “el trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2015).

A la luz de los principios y derechos constitucionales, cabe realizar la siguiente interrogante ¿Debían Los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí entrar a analizar la validez del contrato verbal?. La respuesta a esta pregunta ha de ser afirmativa, en lo fundamental porque no lo hicieron, simplemente se limitaron a indicar que no había un contrato escrito, que el actor no tenía nombramiento, y que el rector no tenía la capacidad y facultad de haberlo contratado, nunca se resolvió en lo más favorable al trabajador y en los hechos probados.

En la Constitución, los principios de aplicación de derechos, se hallan prescritos en el Artículo 11, numeral 4 de la Constitución, que establece que los derechos y garantías constitucionales son de directa e inmediata aplicación; por lo que,

la Sala debió priorizar y jerarquizar constitucionalmente estos derechos por encima de las simples formalidades omitidas en el proceso de contratación

Ante lo expuesto se entiende que ni siquiera las disposiciones jurídicas legales pueden restringir el contenido de los derechos de las personas, incluso los órganos judiciales con potestad normativa tienen la obligación de respetar y hacer respetar dichos derechos; los jueces y los servidores públicos deben aplicar e interpretar la norma que más favorezca a la efectiva vigencia de los derechos, en este caso siendo todos los derechos “inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” como lo establece la Constitución en su Artículo 11.

Hay que registrar también lo contenido del numeral 6 del Artículo 11 de la Carta Magna que indica que los derechos se rigen por el principio de progresividad, en este sentido como lo menciona el artículo en mención se considera inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que tienda a disminuir o menoscabar injustificadamente el ejercicio de dichos derechos.

Esta progresividad que no ha sido aplicada en este caso en análisis, pues, los jueces de alzada, hacen alusión de que el actor debía tener un nombramiento para que se le puedan reconocer la relación y estabilidad laboral tal como lo indica actualmente la LOSEP, sin tomar en cuenta que hace dieciocho años, época en que el actor entró a laborar para la escuela no existía en la normativamente un artículo que estableciera el requisito de ingresar a la función pública a través de un concurso de méritos y oposición, por tanto el argumento y decisión se ha dado con efecto retroactivo, aun cuando en la Constitución y en la doctrina se establece que no se puede desmejorar las

condiciones y derechos a favor de los trabajadores que se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se emite una nueva ley.

La decisión de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí.

- Declarar sin lugar la demanda por inexistencia o falta de prueba de la relación laboral con el Estado Ecuatoriano ni con el Ministerio de Educación.

La aplicación de las garantías y principios constitucionales por parte de los Jueces para la supremacía de los derechos.

Como punto final de este análisis se pone de manifiesto que el Juez de lo laboral es además un Juez constitucional, pues, es su deber como ya se mencionó aplicar los principios y derechos que son propios del derecho laboral y que se hallan ordenados en la Constitución como norma suprema.

En la presente causa, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí, emite su decisión de modo formalista, sin analizar si quiera las normas constitucionales que invocó el actor, habiéndole sido la decisión adversa, lo que en relación a las atribuciones de los Jueces además se estaría en contra de la seguridad jurídica, establecida en el Artículo 82 de la Constitución, el respeto a esta seguridad se fundamenta primeramente, en el respeto a la Constitución; y, luego en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

3. CONCLUSIÓN.

En la presente investigación de caso, se analizó la figura de despido intempestivo, figura por demás complicada y más aún cuando se trata de la existencia de un contrato verbal, en el que el trabajador tiene todas las de perder, pues, si con el

contrato individual de trabajo es difícil demostrar este tipo de despido con uno verbal es mucho más difícil.

Es significativo el análisis del presente caso, por cuanto, se profundizó en principios legales y constitucionales propios del derecho laboral, para con ello exponer y verificar que existió una falta de aplicación de éstos por parte de los jueces de la Sala, lo que vulneró los derechos de la persona trabajadora.

Se realizó además un enfoque específico al principio de favorabilidad al trabajador y el principio de primacía de la realidad, considerando que el principio de primacía de la realidad por parte del operador de justicia es quien tiene la obligación de valorar y analizar la actividad realizada entre las partes más no únicamente algún tipo de documento anexado.

El problema jurídico que surgió en el análisis del caso se originó en primer lugar en la resolución que existe entre las sentencias de primera y de segunda instancia. Del expediente analizado, la Sala no efectuó la aplicación de los principios legales y constitucionales que son propios del derecho laboral y la valoración de la prueba.

Los jueces de la Sala se enfocaron en indicar que no se comprobó la relación laboral en lo concerniente al ámbito contractual, mencionando en su sentencia que no existió ningún tipo de contrato de trabajo donde se evidencie el acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

Los jueces adujeron que en este caso no se demostró la existencia de vínculo o de subordinación y dependencia del trabajador, y que tampoco se probó algún tipo de remuneración, lo cual el actor no determinó en sí con que persona realizó el contrato verbal para cumplir funciones de conserje y de guardián en la Escuela, aun cuando se practicó y se admitió el oficio donde el director le agradece por sus servicios a la institución desde el año 1996, donde de forma unilateral lo despide, además de las pruebas constantes en el proceso sobre certificaciones de profesores que también tienen años laborando en la escuela.

Los jueces de la Sala, hacen énfasis en que el actor no demanda a quien lo despide, no consideran el juramento deferido del actor, no consideran la prueba testimonial ni instrumental mismas que en primera instancia demuestran la relación laboral, el despido, años de trabajo entre otros hechos.

En el desarrollo de la investigación se evidencia que los jueces de la Sala no aplicaron los principios legales y constitucionales en materia laboral, como son el principio in dubio pro operario cuya naturaleza es defender al trabajador en los procesos en los que exista duda para que los jueces estos resolverán en favor a éstos. El principio de primacía de realidad sobre la forma, que es de carácter de derechos y procesal que va de la mano con otros que usa un Juez de lo laboral en la resolución de un conflicto entre empleador y trabajador cuando en un juicio de trabajo hay contrariedad entre las partes respecto al contrato o los documentos con los hechos sucedidos por medio de este principio el Juzgador tiene que obligatoriamente basarse

en los hechos más no en los documentos. Sin dejar de lado otros principios como la intangibilidad, progresividad, la sana crítica, la lógica jurídica etc.

El rol de los jueces en estos procesos laborales debe trascender del puro ámbito procesal y sus decisiones deben ir más allá del caso concreto; el Tribunal aparte de haber realizado una incorrecta valoración, también incurrió en una motivación insustancial en este proceso, ya que no consideraron lo establecido en la normativa constitucional Artículo 76.6 literal l) en concordancia con el Artículo 89 del Código General de Procesos, que indica que las sentencias o resoluciones de los poderes públicos han de motivarse con la expresión de razonamientos fácticos y jurídicos, que conduzcan a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho; es en este punto cuando los jueces se limitan únicamente a indicar textualmente que: “el actor no determina que persona le direcciona su trabajo desde el 10 de diciembre de 1996 hasta el 25 de julio del 2014”.

4. BIBLIOGRAFIA.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Acción de despido ineficaz, 13354-2016-00294 (SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE MANABI 2016).

Albán, J. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. Obtenido de PUCE: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

Awad, O. (s.f.). *Contrato expreso y tácito*. Obtenido de <http://omarawadyeppez.jimdo.com/tipos-de-contrato/contrato-expreso-y-t%C3%A1cito/>

Barbagelata, H.-H. (2008). *“Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación”*. IUSLabor. Barcelona. Editorial.

BUEN. (2010). *La Extinción de la Relación de Trabajo*. Obtenido de <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/139/32.pdf>

Cabanellas de las Cuevas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta S.R.L.

Cabanellas, G. (1979). *“Diccionario Jurídico Elemental”*. Buenos Aires - Argentina: Editorial Heliasta.

Chamba, M. (2013). *Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia No. 009-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de <http://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/423/418>

Código, T. (2015). *Código del Trabajo (Codificación No. 2005017)*. Obtenido de <https://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

- Constitucional, C. (2010). *Sentencia N.o 036-10-SEP-CC* . Obtenido de http://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2010/036-10-SEP-CC/REL_SENTENCIA_036-10-SEP-CC.pdf
- Corte Nacional, R67-2013 (Sala de lo Laborar 2013). Obtenido de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:L8oTZ_I06CgJ:www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/sentencias/laboral/2013/R67-2013-J1274-2011.pdf+&cd=3&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec
- Corte Suprema De Justicia, Casación Laboral. Sec. 2ª, Sent. Rad. 4929, sep. 4/92 (2000).
- Criollo, G. (2009). *El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral*. Obtenido de <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>
- De la Cueva, M. (1996). *Derecho mexicano del trabajo*. Mexico: Ed. Porrúa, S.A.
- Domínguez, M. (2010). *Corte* . Obtenido de <http://derechotrabajoperu.blogspot.com/>
- Enciclopedia Espasa*. (2011). España –Madrid: Montaner y Simón.
- García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. . Quito: Editorial Tribunal .
- Guillermo, C. (2012). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual"*. Argentina: 26 a. Edición, Editorial Heliasta.
- Hidalgo Andrade, G. (2008). *“Apuntes de Derecho Laboral Ecuatoriano”, Teoría y Práctica*. Quito.
- Indemnización por despido Intempestivo, 13354-2016-00223 (UNIDAD JUDICIAL DEL TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN MANTA 2016).

Indemnización por Despido Intempestivo, 13354-2016-00223 (SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE MANABI 2016).

Indemnización por despido intempestivo, 13371-2017-00107 (UNIDAD JUDICIAL LABORAL DE PORTOVIEJO 2017).

MENDEZ, C. J. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico* (1ra ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Monesterolo Lencioni, G. (2012). *“Instituciones del Derecho Laboral Individual”*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).

Monesterolo, G. (2012). *Instituciones del derecho laboral*. Quito : Cooperación de Estudios y Publicaciones.

Nacional, H. C. (2005). *CodificaciónCodigo del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Ochoa Andrade, G. (2007). *“Compendio Práctico del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador”*. Dr. Guillermo Ochoa Andrade, Edición 2007.

Ochoa, A. (2002). *“La suspensión y la terminación del contrato individual del trabajo en el Ecuador”*. Cuarta Edición.

Piedrahita, E. (2017). *La subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo*. Obtenido de Gerencie.com: <https://www.gerencie.com/la-subordinacion-como-elemento-esencial-del-contrato-de-trabajo.html>

Romo. (2003). *Legislación Laboral Ecuatoriana*. Quito-Ecuador.

- Trujillo, J. (2000). Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7904/1/PIUAAB011-2018.pdf>
- Trujillo, J. C. (1979). *“Derecho del Trabajo, tomo II”*. Quito: Editorial Don Bosco.
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
- Trujillo, J. C. (2008). *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.
- Ugarte Cataldo, J. L. (s.f.). *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*.
- Valdés, G. (1993). *Principios Del Derecho Laboral. Revista de Derecho Social*. Número 36, Colegio de Abogados del Trabajo,.
- Víctor, V. F. (2004). *Derecho laboral ecuaatoriano, derecho individual*. Obtenido de <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopenal/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>
- Ycaza C., P. (2012). *“Crónica de una Insurrección Popular”*. Quito: Ministerio del Trabajo.