



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**ESTUDIO DE CASO**

Previo a la obtención del título de:

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

**Tema:**

Caso N° 13371-2017-00032 acción de indemnización por despido intempestivo,  
seguido por Bernal Reyna Karla Liceth, en contra de Carvajal García María Soledad,  
“El quebrantamiento de Principios constitucionales: Intangibilidad, In Dubio Pro  
Operario y Progresividad en sentencia de primera instancia”

**Autores:**

Montero Tobar Walter Gonzalo

Laz Vera Pedro Javier

**Tutora:**

Dra, Arteaga Moreira Ana Jessenia.

Portoviejo - Manabí - Ecuador

2018

## ÍNDICE.

Cesión de derechos de autor .....	III
INTRODUCCION .....	4
CAPÍTULO I.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. El trabajo en el Marco Constitucional .....	6
1.2. La relación laboral .....	8
1.3. El contrato individual de trabajo .....	9
1.4. Los Principios que rigen el derecho laboral.....	10
1.4.1.El Principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales.....	11
1.4.2.Principio Indubio Pro Operario y Progresividad de los derechos laborales.....	14
1.5. El despido intempestivo.....	15
1.6 El Visto Bueno.....	18
CAPITULO II .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.1. Análisis de caso .....	20
2.2. Análisis de resolución de primera instancia .....	24
CAPITULO III.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3.1. Conclusiones.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
BIBLIOGRAFÍA .....	47
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.**

Montero Tobar Walter Gonzalo y Laz Vera Pedro Javier, de manera expresan hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Caso N° 13371-2017-00032 acción de indemnización por despido intempestivo, seguido por Bernal Reyna Karla Liceth, en contra de Carvajal García María Soledad, “El quebrantamiento de Principios constitucionales: Intangibilidad, In Dubio Pro Operario y Progresividad en sentencia de primera instancia”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido elaborada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 29, julio, 2018.

**Montero Tobar Walter Gonzalo**  
**C.C.**  
**Autor.**

**Laz Vera Pedro Javier**  
**C.C.**  
**Autor.**

## INTRODUCCION

El presente estudio de caso en materia laboral va enfocado al análisis de la aplicación de los principios en materia laboral, específicamente de los principios que poseen rango Constitucional. La Constitución como Norma suprema que rige el ordenamiento jurídico del Ecuador reconoce los Derechos Laborales y de ella emanan principios que se aplican en esta materia que son en beneficio principalmente del trabajador, estos principios contemplados en esta norma son: Irrenunciabilidad, Intangibilidad, Pro Operario y Progresividad de los derechos laborales.

El presente proyecto de Investigación es justificable, por cuanto, con el estudio se pretende analizar doctrinal, jurídica, dogmática, jurisprudencial y legislación comparada acerca de los principios de Intangibilidad, In Dubio pro operario y Progresividad de los derechos laborales.

Se analiza además la configuración del despido intempestivo en la legislación, lo complicado que es probar para el trabajador esta terminación de la relación laboral que la hace la parte empleadora sin ninguna justificación y de forma arbitraria.

En el Caso N° 13371-2017-00032, de procedimiento sumario por acción de indemnización por despido intempestivo, bajo la línea de investigación de las normas del derecho laboral en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, se hace un análisis profundo de figuras del derecho laboral inmersas en el caso como lo son el Visto bueno y Despido.

Como objetivo principal se ha planteado determinar si existe un quebrantamiento de los principios constitucionales que protegen al trabajador al aceptar la excepción de falta de derechos de la actora para pretender una acción judicial por despido intempestivo, y acoger la alegación de que la trabajadora abandonó el trabajo sin que la parte demandada haya probado dicha alegación.

Lo anterior en razón de que, en el derecho laboral, para que se configuren las figuras mencionadas se deben cumplir ciertos requisitos, hechos y acciones a tomar, por ejemplo si un trabajador abandona su trabajo por más de tres días sin justificar, como lo menciona el Código del Trabajo el empleador esta en todo su derecho de prescindir de su servicio, lo que tendrá que hacerlo bajo la figura legal de un Visto Bueno.

# 1. MARCO TEÓRICO

## 1.1. El trabajo en el Marco Constitucional

El derecho al trabajo, por su importancia y lo que involucra para una persona ha sido considerado como un derecho fundamental del ser humano, reconocido a nivel mundial por documentos e instituciones internacionales de Derechos Humanos.

El carácter de derecho fundamental que posee el trabajo ha sido adaptado por las diferentes Constituciones en el mundo. En el Ecuador, la Carta de mayor jerarquía como lo es la Constitución declara que el trabajo es un derecho y un deber social, esto se plasma en el artículo 33 del mencionado cuerpo legal.: (...) Art. 33 “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constituyente, 2008)<sup>1</sup>.

El carácter de derecho social se da en razón de la misma conceptualización anotada, pues, se fundamenta en la necesidad que tienen las personas como miembros de la sociedad de desarrollarse económicamente, no se habla de un derecho que pertenece solo a ciertas clases sociales sino que se ha convertido en un derecho común, que nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades.

En este punto se considera importante registra doctrina del experto Podetti quien enseña que: “El derecho del trabajo es uno de los medios jurídico-normativos de que se vale la política social, en el confluyen la solidaridad, la subsidiaridad, la

---

<sup>1</sup> Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi. Editorial Jurídica del Ecuador

libertad y dignidad humana que tienen fecundas virtualidades en las relaciones de trabajo” (Podetti, 1997, p. 142)<sup>2</sup>.

Lo que refiere el autor citado es que, el trabajo es un medio que es amparado por la normativa jurídica, para él se implantan políticas de empleo que involucra a toda la sociedad en general, con el propósito de que la persona viva una vida con dignidad.

Lo que establece la Constitución, también se halla contenido en el artículo 2 del Código De Trabajo. Para Colmenares, (2011):

Lo que se dispone es que los derechos laborales coordinan los privilegios de las reuniones, infieren la cadena de importancia del derecho laboral y las cualidades que lo mezclan. Los privilegios humanos de la facultad son los derechos humanos que están súper ponderados en la Constitución y los enfoques globales, los tornados inaccesibles para el legislador convencional, para la organización y para el administrador legítimo como regla. (p.65).

Walker (2017)<sup>3</sup> en un artículo de la revista jurídica de la Universidad de Chile, menciona:

El objeto esencial del Derecho del Trabajo es el trabajo propio que perpetra el económicamente débil, tanto el trabajo material como el intelectual, normalizando las relaciones laborales con un juicio de justicia social; resguarda a quienes ejecutan el trabajo, en forma de crearles condiciones decorosas de existencia, dignas de seres humanos. Es el reflejo de la humanización y de la moralización del derecho, al propio tiempo que de su democratización y de su relativa socialización. Es de formación jurídica transitoria, se empeña en atenuar sus excesos y las desigualdades sociales; busca un mayor bienestar para los humildes, y hace obra socializadora propiciando una mejor y más justa distribución de la renta nacional (p.5).

---

<sup>2</sup> Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: IIJ UNAM.

<sup>3</sup> Walker, Francisco. (2017). “*Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo*. [En línea]. Consultado: [26, julio, 2018]. Recuperado de: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>

## 1.2. La relación laboral.

La relación laboral, es aquella relación que nace o se origina de un contrato de trabajo. Aguilar<sup>4</sup>, indica: “Que la relación laboral es el vínculo jurídico que une al empleador y trabajador, todo el tiempo establecido en el contrato, quienes deben cumplir lo que consta en las cláusulas y las normas legales del código de relaciones laborales”(Aguilar, 2011, p. 17).

De la doctrina mencionada, se tiene entonces que la relación laboral es el vínculo que une a los sujetos de la misma, estos sujetos quedan determinados en la misma definición y vienen siendo el trabajador y el empleador, para definir al Trabajador explica Andrade (2009)<sup>3</sup>:

Trabajador es el género que identifica a la persona que vende su fuerza de trabajo bajo ciertas características y dependiendo de la naturaleza de su actividad este puede ser un empleado cuando realiza actividades predominantemente desarrolladas en una oficina con prestaciones esencialmente intelectuales o puede ser un obrero cuando la actividad consiste en la prestación de una tarea fundamentalmente física sin gran desarrollo intelectual (p. 664).

La definición de trabajador o lo que representa en la relación laboral se encuentra también en el artículo 9 del Código del Trabajo<sup>5</sup> “El Trabajador La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.

---

<sup>4</sup> Aguilar, Leónidas. (2011). *Derecho laboral, teórico y práctico jurisprudencia*. 1era ed. Quito: Editorial Corporación de estudios y publicaciones.

<sup>5</sup> Asamblea Nacional (2015). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones



El trabajador es quien ayuda al crecimiento de la economía en el país y más en específico a su empleador, por ello, es que la Constitución le ampara y le otorga derechos de caracteres únicos, como menciona Bravo (2009)<sup>6</sup>:

Los Derechos de los Trabajadores son irrenunciables, la igualdad de género; el derecho al trabajo decente, el derecho a la seguridad social y a la sanidad, el derecho a unos niveles de vida dignos, la libertad del hambre, el derecho a la educación, a la salud en su nivel físico y psicológico más alto, el derecho a la vivienda, a la cultura (p.41).

### **1.3. El contrato individual de trabajo.**

Como se ha venido mencionado, la relación laboral surge de una contratación, es decir del contrato de trabajo en donde las partes acuerdan cuestiones esenciales tales como, horario, ocupación, remuneración entre otros. El contrato de trabajo en la legislación ecuatoriana es legal, sea este verbal o escrito. Menéndez<sup>7</sup> dice: “Es el acuerdo de prestar un trabajo por cuenta ajena, bajo su dependencia y remuneración” (Menéndez, 2000, p.25).

Reconocidos juristas han conceptualizado lo que significa el contrato individual de trabajo, uno de los más reconocidos es el mexicano De la Cueva<sup>8</sup>, quien expone:

El Contrato Individual de Trabajo una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, 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

---

<sup>6</sup> Bravo, Rubén (2009). *Temas Laborales y Judiciales*. Primera edición. Cuenca-Ecuador: Editorial Universidad Católica de Cuenca.

<sup>7</sup> Menéndez Pidal. (s/f). *La estabilidad en el empleo u otros estudios del derecho*. Madrid: Editorial Edersa.

<sup>8</sup> De La Cueva, Mario. (s/f). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México: Editorial Porrúa

convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias (p.86).

La revista jurídica “Derecho Ecuador”, en un artículo Trujillo<sup>9</sup> explica que el contrato individual es un contrato personal es la relación propiamente el sujeto que entrega su fuerza, ánimo y empeño a otra u otras personas a cambio de un pago o sueldo. Los sujetos del contrato laboral son claramente como queda explicado el trabajador y el empleador.

#### **1.4. Los Principios que rigen el derecho laboral**

La legislación ecuatoriana atendiendo lo establecido en el artículo 444 de la Constitución que la realza como norma suprema en el ordenamiento jurídico ordena tres principios Constitucionales, es decir de jerarquía que han de aplicarse en el régimen laboral, estos principios se plasman en el Artículo 326 la norma suprema, estos principios son:

- 1) irrenunciabilidad
- 2) intangibilidad y;
- 3) Pro operario.

El artículo en mención además establece que ha de ser nula toda disposición que sea contrario, y agrega que: (...) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se

---

<sup>9</sup> Trujillo., Julio César. (2000). *El contrato individual de trabajo*. Revista jurídica online. Disponible en: [www.derechoecuador.com](http://www.derechoecuador.com)

aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (Constitución, 2008, párr.)<sup>10</sup>.

Los principios que se enmarcan en la Constitución y que rigen en materia laboral, se han plasmado con la finalidad de proteger los derechos de los trabajadores, aunque en los procesos laborales se respeta el derecho y garantías de las partes.

El trabajador por ser considerado la parte débil de la relación laboral, se halla garantizado por estos principios, los que tienen que aplicarse en todos los litigios laborales por los Juzgados y Tribunales. Al respecto Reyes<sup>11</sup> menciona: “Los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones” (Reyes, 2012, p, 16).

#### **1.4.1. El Principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales.**

Como se mencionó la Constitución ampara los derechos laborales, plasma que éstos son intangibles, así lo imprime en el numeral 2 del artículo 326, como principio constitucional, la intangibilidad además es una garantía. Este principio es relevante en materia laboral, por su historia, por cómo nació en esta legislación.

Así menciona Albán (2016)<sup>12</sup>:

---

<sup>10</sup>Constitución. (2008). Quito; Ecuador: CEP

<sup>11</sup> Reyes, Libia. (2012). *Derecho laboral*. 1ra ed. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.

<sup>12</sup>Albán, Jennifer. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. [En línea]. Consultado: [25, julio 2018]. Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

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 (p.31).

De los antecedentes que registra esta jurista ecuatoriana, se tiene entonces que este principio fue conseguido por los trabajadores, que lucharon porque sus derechos no fueran menoscabados, se les debe a los mismos trabajadores el logro de este derecho como tal.

Citando a un reconocido jurista ecuatoriano, Trujillo menciona: “El legislador ecuatoriano, no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley” (Trujillo, 2008, p. 52)<sup>13</sup>.

Para García (2006)<sup>14</sup>:

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. 1).

Entonces, de este principio, a criterio de éstos investigadores se tiene que, es una garantía que protege y resguarda el derecho de los trabajadores, sus beneficios, todo lo concerniente al trabajador, la no aplicación de este principio tendrá como resultado la vulneración de derechos constitucionales.

---

<sup>13</sup> Trujillo, Julio. (2008). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.

<sup>14</sup> García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. Quito, Ecuador: Editorial Tribunal Constitucional.

Por la importancia que tiene este principio en materia laboral, ha sido plasmado en las diferentes Constituciones a nivel mundial, así, se registra por ejemplo la Constitución de Perú, en donde se especifica que a este principio pertenecen los fondos de reserva y la seguridad social. La Constitución peruana<sup>15</sup> establece: “Artículo 12°.- Los fondos y las reservas de la seguridad social son intangibles. Los recursos se aplican en la forma y bajo la responsabilidad que señala la ley” (p.5).

En lo respectivo a la Jurisprudencia, respecto del principio de intangibilidad en los conflictos laborales, se ubica la Resolución 0108-16-JP de la Corte Constitucional<sup>16</sup>:

(...) Que el artículo 326 de la Constitución de la República consagra como principios del derecho al trabajo entre otros, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la ineficacia de cualquier estipulación en contrario y el principio pro-trabajador. De tal manera, el desahucio, conforme lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, reformado por el artículo 30 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del hogar, significa la decisión voluntaria del trabajador (a) de separarse de su puesto de trabajo, lo cual es un derecho que puede ejercerse en cualquier tiempo como forma de dar por terminada la relación laboral con el aviso anticipado de 15 días, y siendo los derechos de los trabajadores intangibles, irrenunciables esa decisión como ejercicio de su derecho de libertad, es válida, legal y constitucional (Constitucional, 2016, p.8).

En la jurisprudencia anotada, los Jueces de la Sala no hacen mención únicamente al principio de intangibilidad, sino de los otros que contempla la Constitución, en este caso los jueces en base a este principio ordenan el pago de la bonificación por desahucio derivado de un despido intempestivo, bonificación que el actor no solicita en su demanda, pero al ser un rubro que se ordena cuando se

---

<sup>15</sup> Constitución Política del Perú. (1993). [En línea]. Consultado: [26, Julio, 2018]. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>

<sup>16</sup> Corte Constitucional. (2016). *Expediente 0108-16-JP*. [En línea]. Consultado: [26, julio 2018] En: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

comprueba el despido intempestivo los jueces consideran que aunque el actor se haya olvidado de solicitar deben ordenar el pago de dicha bonificación.

#### **1.4.2. Principio Indubio Pro Operario y Progresividad de los derechos laborales.**

**Indubio Pro operario o de Favorabilidad.** - En su término “pro-operario” se encuentra su significado, pues, este es un principio que es a favor del trabajador en cuestiones procesales por así decirlo, se aplica en caso de duda o conflictos de leyes, siempre se aplica lo más favorable al trabajador, de la misma forma también se aplica en el razonamiento y la sana crítica de los Jueces, para resolver un caso.

Revisando a Monesterolo (2012)<sup>17</sup> dice:

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.26).

Trujillo (1979)<sup>18</sup>, 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, 1979, p. 134).

**Progresividad y no regresividad.-** Como su nombre lo indica, el principio de progresividad se refiere a la prohibición por parte de la norma de adoptar regresividad, desde el punto de vista político y jurídico que menoscaben derechos, mucho más

---

<sup>17</sup> MONESTEROLO LENCIONI, Graciela. (2012: *“Instituciones del Derecho Laboral Individual”*. Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)

<sup>18</sup> TRUJILLO, Julio César, 1979, *“Derecho del Trabajo, tomo II”* . Serie Jurídica EDUC. Quito, Editorial Don Bosco.

cuando se tratan de derechos laborales y del goce de los beneficios que éstos consagran.

De forma clara, a lo que se refiere este principio, Merval (2010)<sup>19</sup> publica que: Establece que ningún cambio se puede realizar en el marco del contrato de trabajo que implique una disminución o pérdida de un derecho, y en su caso, los cambios o modificaciones son solo admisibles si son más beneficiosos para el trabajador. Es más, el Estado debe propiciar las mejoras o reformas que contribuyan a respetar los derechos enunciados por el sistema legal (parr.1).

Este principio también es conocido por la doctrina internacional como principio de irregresividad, es considerado un principio de carácter interpretativo, cuyo significado es que los derechos no pueden disminuir, al contrario solo han de aumentar, progresar gradualmente.

Barbagelata, menciona que: “La expresión refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y por textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas” (Bargagelata, 2008, p.8)<sup>20</sup>. Con lo anteriormente citado, este principio se relaciona con la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, esto es, pactos, convenios, que en materia laboral se laboran a favor de los derechos del trabajador.

### **1.5. El despido intempestivo.**

Dentro del derecho laboral uno de los conflictos que más se tramita en los juzgados es el despido intempestivo, figura que vulnera derechos de trabajadores, pues,

---

<sup>19</sup> Merval, C. (2010). *El principio de progresividad en las relaciones laborales y los derechos patrimoniales del trabajador*. [En línea]. Consultado: [26, julio 2018]. Disponible en: <https://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-20100519-0016.html>

<sup>20</sup> Barbagelata, Héctor. (2008). *Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*. Barcelona, España: Editorial IUSLabor.

su naturaleza radica en la terminación por parte del empleador de la relación laboral sin que justifique el porqué, lo que quiere decir, que es una forma de terminar una relación laboral injusta, ilegal y arbitraria.

El código laboral no establece el significado de esta figura, por lo que se acude a la doctrina para ampliar lo que determina el artículo 188 del Código de Trabajo, que habla únicamente del cómo han de ser las indemnizaciones por el despido intempestivo.

Exterioriza De Buen (2002)<sup>21</sup>:

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).

Expone Mayorga (2008)<sup>22</sup>:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo. Igualmente, hay despido intempestivo si es que la terminación del contrato de trabajo a plazo fijo se ha efectuado abruptamente, es decir sin el desahucio respectivo, salvo que se haya omitido el desahucio por haber lugar al visto bueno (p.275).

Para Ochoa: “El despido intempestivo consiste en la terminación brusca; esto es, sin causa justa o legal, del contrato de trabajo con el trabajador, terminación que

---

<sup>21</sup> De Buen, Néstor. (2002). *Derecho Del Trabajo*. Tomo II. 23era Edición. México: Editorial Porrúa

<sup>22</sup> Mayorga, Julio. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral*. 1era Edición. Cuenca, Ecuador: Ediciones CARPOL.



implica correlativamente el pago de indemnizaciones según los diferentes casos en los que se produzca” (Ochoa, s/f, p.244)<sup>23</sup>.

La OIT, el derecho internacional, hace referencia sobre la protección del despido. En la obra titulada “Protección contra el despido injustificado” publicada por este organismo internacional califica al despido intempestivo como un despido injustificado, la obra menciona que:

(OIT, 1995) La calificación de la terminación de la relación de trabajo resulta importante. En efecto, si en lugar de tratarse de un despido, la terminación de la relación de trabajo, aunque verdaderamente por iniciativa del empleador, es erróneamente calificada por éste como dimisión, ruptura de contrato, jubilación, modificación del contrato, fuerza mayor o rescisión por orden judicial, no deberían, aparentemente, aplicarse las reglas de protección correspondientes a la terminación de la relación de trabajo. Sin embargo, tal calificación no debería permitir al empleador sustraerse a las obligaciones que se derivan de las protecciones previstas en caso de terminación de la relación de trabajo. Ciertos cambios efectuados por el empleador, en particular en cuanto a las condiciones de trabajo, que no obedezcan a verdaderas necesidades de funcionamiento, pueden tener como consecuencia que el trabajador se vea presionado a renunciar o en situación de ser sancionado por desacato a las órdenes recibidas. En consecuencia, es necesario que se pueda comprobar si no se está en presencia de una terminación encubierta o de una verdadera terminación de la relación de trabajo provocada por el empleador en el sentido del Convenio, ya que, de otro modo, el trabajador afectado de facto o de jure queda excluido indebidamente de su protección (OIT, 1995, pp 9-10)<sup>24</sup>.

De lo registrado por la OIT se tiene que, como la principal organización que protege los derechos de los trabajadores, hace referencia al despido unilateral por parte del empleado al que lo denomina como “despido injustificado”.

---

<sup>23</sup> Ochoa, Guillermo. (s/f). *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. 4ta edición. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica.

<sup>24</sup> OIT. (1995). *Protección contra el despido injustificado*. Conferencia Internacional del Trabajo. 82va reunión. 1ra edición. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

La doctrina señala que despido injustificado es cuando no es justificado (BUEN, 2010, p.2), jurista de la doctrina internacional, indica que es un despido injustificado cuando el trabajador considera que el motivo de la causal que le aplica su empleador para despedirle es improcedente e imposible y podría verse afectado por la cercanía de las realidades o condiciones de la obligación inmediata o indirecta del empleado o cuando el empleador finaliza el acuerdo contractual, solicitando como razón las necesidades de la organización y el obrero las contempla inexistentes.

Lo que si indica de este tipo de despido (justificado o injustificado) en doctrina internacional es lo que en el Ecuador se configura como: Justificado, que viene siendo el visto bueno, que es el que aplica el empleador cuando el trabajador incurre en una de las cuales determinadas en la ley con la que puede dar por terminada la relación laboral.

El injustificado, se adecua a la figura del despido intempestivo, que es cuando sin ningún motivo se termina la relación laboral, inclusive cuando se cambia de un puesto de trabajo a otro. Sin consentimiento del trabajador art. 192 CT. El despido intempestivo es aquel en el que el empleador decide por las razones que no están previstas en la ley o en el contrato terminar la relación laboral, es una decisión solo de él en la que el afectado es directamente el trabajador, nadie más.

## **1.6 El Visto Bueno.**

El visto bueno es otra de las figuras del derecho laboral, esta, al contrario al despido es la forma legal en la que el empleador puede dar por terminada la relación laboral, es decir, da por terminado el contrato de trabajo. Generalmente esta figura es

utilizada cuando un trabajador incumple sus obligaciones. Es la terminación unilateral por parte del empleador pero por incumplimiento del trabajador.

Este puede aplicarse por voluntad del empleador cuando el trabajador incurra en una de las circunstancias establecida en el artículo 172 del código del trabajo. También se da por voluntad del trabajador según los escenarios que menciona el artículo 173 del mismo cuerpo legal.

## 2. ANALISIS DEL CASO.

### 2.1. Análisis de los hechos.

Para iniciar con el análisis del caso escogido para el estudio, es significativo que el lector conozca las circunstancias que dieron inicio a este procedimiento por la vía sumaria, para consecuentemente seguir con el análisis de los puntos donde se ha encontrado el quebrantamiento de los principios que se enuncian en el caso, en la sentencia de primer nivel emitida por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Portoviejo.

El proceso da inicio con la demanda, la demanda que como enseña Couture: “es el acto procesal introducido de la instancia por virtud del cual el actor somete a su pretensión al juez, con las formas requeridas por la ley, pidiendo una sentencia favorable a su interés (Couture, 1997)<sup>25</sup>.

Para que la demanda se admitida y calificada, en este caso que es un procedimiento sumario por acción de indemnización por despido intempestivo ha de cumplir los requisitos que ordena el Código Orgánico General de Procesos (COGEP). En este caso la actora proponen su demanda señalando:

Que, demanda a María Carvajal, su ex patrona, indicando que prestó sus servicios lícitos y personales para la demandada desde el 1 de abril de 2011 hasta el 31 de enero de 2017 en calidad de cosmetóloga en el consultorio de la hoy demandada.

---

<sup>25</sup> Couture, Eduardo. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal*. 3era edición. Buenos Aires. Editorial Depalma.

Que sus horarios de labores fueron de lunes a sábado de 09h00 am hasta las 18h30 pm; los cuales cumplió siempre a cabalidad durante el tiempo que laboró para ella y su consultorio, con ello pretende probar la relación laboral con su ex empleadora.

Menciona en su demanda que durante todo el tiempo de la relación laboral, su ex empleadora le ha cancelado las remuneraciones, siendo su última remuneración la que se ajusta al salario básico que corresponde a \$367,38 (trescientos sesenta y siete dólares con treinta y ocho centavos).

Que el día martes 7 de febrero de 2017 aproximadamente a las 10h00, le llamó su ex empleadora que ella se acercó y la Dra. le supo indicar que quedaba despedida que ya no necesitaba de su persona y que se acercara después para darle su liquidación agradeciéndole sus servicios.

Que, después de eso recibió una llamada telefónica para que se acerque el día 10 de febrero del 2017 aproximadamente a las 15h00 para darle su liquidación a lo que su ex empleadora le supo manifestar que firmara el acta de finiquito y la renuncia voluntaria para darle \$ 626,61 (seiscientos veinte y seis dólares y sesenta y un centavo) dólares de liquidación.

Que la actora no acepto dichos valores, ya que estaba siendo perjudicada por su ex empleadora, por lo que le dijo que ella no le firmaba nada y que posteriormente hablaría con ella, pero ha accedido a presentar la demanda para que se haga justicia.

Redacta que, además que mientras duró la relación contractual, no se le pagó los beneficios de ley señalados en las normas del Código del Trabajo, tal como el uniforme de trabajo, décimo tercer sueldo y décimo cuarto sueldo, vacaciones, ropa de trabajo a que por ley tenía derecho.

Fundamenta en lo prescrito en los artículos de la constitución y Código del Trabajo. De conformidad con los fundamentos de hecho y en derecho solicita que en sentencia se le ordene a su ex empleadora por sus propios derechos, a lo siguiente:

- a.- Pago bonificación del Art. 185 del Código del Trabajo;
- b.- Pago de despido intempestivo del Art. 188 del Código del Trabajo,
- c.- Pago del 13er Sueldo desde el 1 de diciembre del 2016 hasta el 31 de enero del 2017 según el Art. 111 del Código del Trabajo;
- d.- Pago de 14to. Sueldo de 1 de marzo del 2016 hasta el 31 de enero del 2017 según el Art. 113 del Código del Trabajo;
- e.- Pago de ropa de trabajo desde el 1 de abril del 2011 hasta el 31 de enero del 2017, artículo 42 numeral 29 del Código de Trabajo.
- f.- Diferencia de vacaciones desde el 1 de enero del 2016 hasta el 31 de diciembre del 2017 según Art. 69, 71 y 95 del Código del Trabajo;
- i.- El interés legal de conformidad a la resolución No. 08-2016;
- J.- Pago de costas procesales y honorarios de abogado. Establece como cuantía la cantidad de 6.000.

Como prueba de carácter documental, anexa el acta de finiquito que le presentó su ex empleadora, la misma que está sin firma ya que la misma no la aceptó y por cuanto pretende probar la mala práctica laboral que hace su ex empleadora.

Solicita, en virtud del acceso a la prueba, como prueba testimonial, se recepte el juramento deferido de la trabajadora; el historial laboral del IESS y que se recepte el testimonio de un testigo y solicita declaración de parte de su ex empleadora.

La demandada contesta la demanda en el término que establece la quien indica que respecto de las pretensiones de la actora, se permite pronunciarse en los siguientes términos:

- a) Referente a la demanda propuesta, ésta contiene hechos totalmente distorsionados a la verdad de los hechos.
- b) Se determina en la acción propuesta que la actora laboró para su consultorio desde el 01 de abril del 2011 hasta el 31 de enero del 2017, en calidad de cosmetóloga con un horario de trabajo de lunes a sábado de 09h00 a 18h30, hecho que es totalmente falso y contradictorio por cuanto en primer lugar, la actora, comenzó a laborar para el consultorio, en calidad de secretaria de su negocio particular; y, así se desprende del contrato de trabajo a plazo fijo que se celebró entre la trabajadora y su persona el 01 de abril del año 2011, en ese entonces su negocio particular se encontraba ubicado en la Clínica San Antonio.

La demandada en su contestación se pronuncia sobre las pretensiones expuesta por la trabajadora y manifiesta que el pago de bonificación del artículo 185 del C.T, se aplica en los casos de terminación unilateral por desahucio; que, para el caso que nos ocupa la decisión ha sido unilateral de la parte trabajadora, que no ha ocurrido un despido intempestivo, pues, ha sido voluntad de la trabajadora no seguir laborando en el negocio; manifiesta que ella, (la demandada,) fue quien decidió terminar la relación laboral seis días después de que ella (la actora) había dejado abandonado su lugar de trabajo, lo que equivale a que el supuesto despido nunca existió.

Entre las excepciones deducidas que constan en la contestación de la demanda del expediente, la demanda plateó:

- 1.-) Error de forma de proponer la demanda, inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones;
- 2).- Falta de derecho de la actora para pretender una acción judicial por despido intempestivo, sin que existan evidencias o hechos que los justifique;
- 3).- Inexistencia de fecha del supuesto despido intempestivo;
- 4)- Inconsistencia de pruebas expuesta en la demanda, no corresponden a la actora de la presente causa; y,

5) Existencia de hechos imposibles en la acción propuesta, como por ejemplo el despido intempestivo alegado en la demanda.

Luego de los plazos determinados en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), se convoca y se da la audiencia única por procedimiento sumario en donde se propone como objeto de la audiencia el determinar en primer lugar si ha existido o no si ha existido el despido intempestivo y la procedencia de los derechos reclamados en la demanda, en la fase conciliatoria las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio que ponga fin a la contienda.

El Juez en audiencia, luego de admitir, y valorar las pruebas decide declarar parcialmente con lugar la demanda, pues, considera que se ha probado la relación laboral y que procede el pago de los derechos reclamados en los literales ; c.-; d.- e.- y f.-i del escrito inicial; desestima e indica que no procede el pago por despido intempestivo, por falta de pruebas. Declara inexistente el despido intempestivo alegado, desestimándose las indemnizaciones reclamadas por este concepto en los literales a.- y b.- del escrito inicial.

## **2.2. Análisis de resolución de primera instancia**

En la sentencia el juez en primera instancia da con lugar parcialmente la demanda en ciertos rubros que si fueron aceptados que se cumplan, y el que no fue aceptado por el juez rubor por despido intempestivo, es importante revisar su análisis y valoración de las pruebas para determinar porque acoge la excepción de: Falta de derecho de la actora para pretender una acción de despido intempestivo y no ordenar la indemnización.



Para motivar su resolución el juzgador en su fallo escrito redacta la motivación que le ha servido para tomar su decisión en el caso, es importante anotar esto por cuanto, reza en la sentencia que ha practicado y aplicado lo que le ordena la Constitución y la ley, cosa que estos egresados consideramos no pasó.

Menciona la Juez que en la audiencia única se practicaron las pruebas que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos. Con estos antecedentes, se impone a las partes el cumplimiento de la obligatoriedad con relación a la carga de la prueba, conforme lo determina el Art. 169 del cuerpo de leyes invocado.

Se señala en el fallo escrito que: Por mandato constitucional y legal los jueces debemos considerar que en los procesos laborales en todas sus instancias, etapas y diligencias está presente el PRINCIPIO DISPOSITIVO, tal como lo señala la Constitución de la República en su Art. 168.6 en concordancia con lo preceptuado en el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial (Indemnización por despido intempestivo, 2017).

Lo que precisa al juez apreciar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, tal como lo señala el Art. 164 ibídem, pues la finalidad de la prueba es llevar al juzgador al convencimiento pleno de los hechos y circunstancias controvertidos, según el precepto del Art. 158 ibídem, menciona que:

(...) Sobre tal particular, la Primera Sala de lo Laboral y Social de la ex Corte Suprema de Justicia, en su fallo de 9 de octubre de 2008, dentro del expediente No.1254, publicado en el Registro Oficial Suplemento 112, de 31 de enero de 2011, establece: “3.3. El sistema procesal ecuatoriano funda la valoración de la prueba en las reglas de la sana crítica, sin que dichas reglas se encuentren

señaladas en norma jurídica alguna, quedando por tanto, facultado el juzgador para analizar las pruebas aportadas aplicando su conocimiento con apoyo del consejo de su experiencia en un proceso lógico - jurídico que le lleve a formar su convicción, la que en forma motivada la expresará en su sentencia”(...) 2) La Constitución de la República del Ecuador, dentro de los Principios Fundamentales, establece que son deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales... (Art. 3, numeral 1) y establece en su Art. 11, numeral 3 que los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación y ante cualquier servidor o servidora público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. (Indemnización por despido intempestivo, 2017).

Lo anteriormente registrado en el fallo, significa que en el caso del derecho del trabajo deberá aplicarse los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales (numeral 2 del Art. 326 de la Constitución), y se estará en lo que más favorezca a su efectiva vigencia.

Al igual que lo que indica el Art. 5 del Código del Trabajo, que señala que en este caso el Juez como autoridad Judicial está obligado a prestar una oportuna y eficaz protección al trabajador para la garantía de sus derechos, pues el Juez laboral es también un Juez constitucional.

Una vez que el Juez anuncia la normativa en la que fundamenta su motivación, validez y competencia para conocer la causa se pronuncia respecto de su decisión sobre las excepciones.

Es necesario indicar en la fase de saneamiento de la audiencia única que al contestar la acción planteada la accionada planteó excepción previa señaladas en el numeral 4 Art. 153 del Código Orgánico General de Proceso, como fueron:

- 1.) Error de forma de proponer la demanda.

- 2.) Inadecuación del procedimiento o indebida acumulación de pretensiones
- 3.) Falta de derechos de la actora para pretender una acción judicial por despido intempestivo;
- 4.) Inexistencia de la fecha del supuesto despido intempestivo
- 5.) Inconsistencias de las pruebas expuestas en la demanda

En la sentencia se imprime que, respecto a estas excepciones planteadas, se concluye que dichas excepciones intrínsecamente guardan relación con el punto central de la controversia, y que por lo tanto, amerita un pronunciamiento mediante sentencia de fondo.

Como cuarto punto de la sentencia se halla el objeto de la controversia que se sustentó en la audiencia única, el objeto de la controversia que formula la Juez y pone a consideración de las partes es:

1. Determinar en primer lugar si ha existido o no si ha existido el despido intempestivo;
2. Procedencia de los derechos reclamados en las letras a, b, c, d, e, f, así como los intereses legales reclamados en el literal i.- del escrito inicial de fojas 29; y,
3. Si procede el pago de costas judiciales y honorarios solicitados en el literal h.- del escrito de fojas 29, el mismo que fue puesto a consideración de los sujetos procesales en los términos señalados y que mereció su aceptación.

Delimitado el objeto de la controversia, se les concedió el uso de la palabra para que fundamentaran sus actos de proposición, interviniendo en forma sucinta la actora y demandada expresando los fundamentos de su demanda y contestación, en su orden. Concluyendo así, la primera fase en que debe desarrollarse la audiencia única.

Ya al valorar las pruebas, se evidencia que la Juez admitió, con relación a la actora:

1. Acta de finiquito fs. 20, Página 11 de 18 21, 22.
2. El mecanizado con la Historia Laboral de afiliación al I.E.S.S. de fojas 23 a fojas 26;

3. Declaración de parte de la accionada;
4. Juramento deferido de la actora.
5. Libelo de la demanda.

En cuanto a la prueba de la demandada, se admite:

1. Declaración de parte del actor;
2. Copia del Acta de finiquito de fojas 41 a la fojas 43;
3. Certificación de la Clínica Bambini a fs. 70;
4. La consultas de planillas del IESS de fojas 44 a fojas 47;
5. Fs. 73 certificado del centro de formación artesanal San Andrés, escuela de cosmetología;
6. Acta de mediación de la Corte Provincial de Justicia de Manabí de fojas 60 y 60 Vlt.;
7. Foja 62 cheque 0011057 con firma original de la actora;
8. Aviso de entrada IESS fs. 63
- 9 Rol de pago del mes de enero 2017 suscrito por la actora y demandada a fs 74; y,
10. Fotografías, anuncios publicitarios y demás documentos acompañados de fojas 53 a fojas 77.

Según la Juez, con base a los principios de inmediación, legalidad, y contradicción, durante la audiencia única se practicaron las pruebas que fueron debidamente admitidas bajo los presupuestos establecidos en el Art. 160 del Código Orgánico General de Procesos. Con estos antecedentes, se impone a las partes el cumplimiento de la obligatoriedad con relación a la carga de la prueba, conforme lo determina el Art. 169 del cuerpo de leyes invocado.

Menciona que dada la naturaleza de la especie, la primera cuestión a resolverse cuando se encuentra negada en forma expresa o tácita, es la relativa a la existencia de la relación sinalagmática de labores entre los justiciables en los términos del Art. 5 del Código de la materia.

Expresa, la operadora de justicia que, habiendo negado el accionado los fundamentos de hecho y derecho de la acción planteada, conforme lo ordena el Art. 168.1 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda.

Se determina en la sentencia, que la relación de trabajo entre los debatientes se encuentra acreditada con los documentos aparejados a la demanda y a la contestación de la misma, con los mecanizados de la Historia Laboral con la afiliación al IESS.

Tales documentos que como prueba documental fueron aportados tanto por la actora y la demandada, con lo que queda demostrado que efectivamente prestó sus servicios lícitos y personales de la accionante, por un lapso superior a los cinco años, bajo la dependencia de la demandada en el Consultorio que tiene.

De conformidad con el tercer inciso del Art. 185 del Código Orgánico General de Procesos, a falta de otra prueba capaz y suficiente, (menciona el Juez) se admite el juramento deferido rendido por la accionante en la Audiencia Única y de esa diligencia, se infiere el tiempo de servicios y remuneraciones percibidas para efectos de este fallo, en los términos que en forma meridiana y expresa dejó puntualizados esta juzgadora en la audiencia única, de la siguiente manera:

**Lapso de servicios:**

Desde el 1 de abril de 2011 hasta el 31 de enero de 2017 -fecha de presentación de la reclamación. Lo que a considerar de las pruebas y argumento de las partes queda

evidente que el tiempo en que se calcula algún rubro faltante y/o consideración de la relación laboral que no es negada por las partes, lo que se colige es de 4 años a partir del 1 de agosto de 2013 al 31 de enero de 2017 como refiere el documento aviso de entrada a fojas 63

### **Remuneración:**

Ultima: mes de enero 31 del año 2017: \$ 367, 47 mensuales; siendo su última remuneración \$ 388, 57 conforme consta a foja 44 del mecanizado o planilla detallada del IESS en relación a las mensualidades. Consecuentemente, considerando el tiempo de servicios y remuneraciones percibidas en los términos que quedan señalados, así de simple y rápido, sin más argumentos, la Juez indica que en la causa procede el pago de los siguientes rubros:

- a): Procede el pago de los derechos reclamados en los literales a con el valor de USD\$388,84; c.-; d.- e.- y f.- del escrito inicial, por lo que, se determinan los siguientes valores:
- b): Decimotercer Sueldo...\$ 32,40 proporcional al mes trabajado;
- c) Decimocuarto Sueldo \$312,50;
- c) Ropa de Trabajo...\$ 200,00;
- d) Vacaciones...\$126,00;

Sumando los valores por los derechos determinados la cantidad de \$1.060,02. Se indica en primer instancia que además procede el pago del interés legal solicitado en el literal i.- del escrito inicial, 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.

Se menciona también que, por concurrir los presupuestos del Art. 284 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP), en relación con el Art. 42, reformado, de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, procede el pago de costas y honorarios del defensor de la accionante, el que será determinado en su oportunidad en consideración al monto total que se ordene solucionar con inclusión de los intereses legales que se generaren hasta la fecha en que se cumpla la orden de pago. (Indemnización por despido intempestivo, 2017).

En el considerando sexto que es donde se ha encontrado la problemática, la Juez se pronuncia respecto de las peticiones que desestima en la presente causa, en la que se hace un enfoque al despido intempestivo, en la sentencia menciona que, el despido intempestivo por ser un hecho cierto que acontece en determinados lugar y tiempo, requiere de probanza incontestable y fidedigna que permitan al juzgador arribar a la convicción irrefutable de su existencia.

Indica que en la especie, que la accionante no ha aportado con prueba fidedigna para demostrar tal arbitrio, ya que no presento testigos para probar dichos hechos alegados en el escrito inicial, es decir, insinúa que le faltó anunciar y practicar el tipo de prueba testimonial.

En mérito de lo expuesto, se declara inexistente el despido intempestivo alegado, sin más argumentos más que la enunciación de la norma, lo que a nuestro

criterio inclusive fue carente de motivación, pues la Juzgadora únicamente ha mencionado la norma. Desestimándose las indemnizaciones reclamadas por este concepto en los literales a.- y b.- del escrito inicial.

Para sustentar lo resuelto, agrega en su fallo:

(...) SEPTIMO: Los actos y derechos laborales, gozan de la presunción de legalidad y le corresponde al recurrente presentar las pruebas de que la acción es legítima, más todavía si la parte demandada, como excepción la falta de derechos de la actora para proponer la demanda, en materia laboral la carga de la prueba le corresponde a la parte demandada, quien debió probar obligatoriamente, de manera clara y categórica los argumentos fácticos y jurídicos que determinaron la presentación de la acción, lo cual no ha ocurrido en el presente caso, ya que las pruebas presentadas por la accionante para probar sus asertos son claras (Indemnización por despido intempestivo, 2017).

Por las consideraciones expuestas, la Juez, sin más argumentos, acoge las excepciones de plena validez del proceso y de la falta de derechos de la actora para proponer la presente demanda, establece que los hechos alegados en el escrito inicial, han sido probados por el actor de la causa, concordante con las garantías establecidas por el Art. 76, numeral 1 y 7, literal l); y, seguridad jurídica constante en el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador. Enuncia:

(...) por lo que en atención a las pruebas aportadas por las partes, analizadas, valoradas en su conjunto y guiados por la regla de la sana crítica, esta Juzgadora, sin más consideraciones que realizar, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA, se declara parcialmente con lugar la demanda y se dispone que la señora MARÍA SOLEDAD CARVAJAL GARCÍA, portadora de la cédula de ciudadanía No. 130705284-3 fojas. 37-, pague a la actora señora KARLA LICETH BERNAL REYNA, portadora de la cédula de ciudadanía No. 131279693-9 fojas 1-, los valores por los derechos determinados en el considerando QUINTO de esta sentencia. Con sustento en el Art. 259 primer inciso y Art. 261.3 segundo inciso del COGEP, y ante el meridiano desacuerdo expresado en la AUDIENCIA UNICA, se les CONCEDIO con efecto suspensivo los RECURSOS DE APELACION interpuesto en forma oral por la



ACCIONADA y por la ACCIONANTE, a quienes de conformidad con el Art. 257 ibídem SE LE OTORGA para que fundamente los recursos de apelación, el término de diez días que empezará a correr a partir de la notificación de la presente sentencia escrita motivada en los términos previstos en el Art. 93 del COGEP. La señora actuario del despacho cumpla con SENTAR RAZON procesal conforme lo ordenado en el Art. 119.3 ibídem. Se deja constancia que en la presente causa se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 76, 167, 168 y 169 de la actual Constitución de la República del Ecuador. NOTIFÍQUESE (Indemnización por despido intempestivo, 2017)

Se han registrado los puntos más relevantes de la sentencia de este primer nivel, que no es relativamente larga, por el contrario es corta. Ahora el problema jurídico o medula de la controversia como lo expresa el juzgador en su resolución escrita se centra en la existencia de un despido intempestivo, requerido por la actora.

Para determinar si ha existido un quebrantamiento de los principios constitucionales que protegen al trabajador, primero se ha de indicar por qué estos egresados consideramos esto, la repuesta es, porque la Juez ha decidido al aceptar la excepción de falta de derechos de la actora para pretender una acción judicial por despido intempestivo, indicando que no se han presentado pruebas suficientes.

Hay que tener en cuenta que en audiencia y en la contestación de la demanda la demandada dice que “que la señora abandono su puesto de trabajo”, la demandada indica que la actora “voluntariamente dejó de asistir”, menciona que “que 6 días después de que ella había dejado abandonado su lugar de trabajo” igual lo ha manifestado el señor abogado de la parte accionada en el momento procesal oportuno. Esto hace referencia a la carga de la prueba.

De este punto controvertido cabe hacerse la pregunta ¿cabe en este caso la aplicación del principio de inversión de la carga de la prueba? La respuesta es afirmativa en razón de que como lo menciona la doctrina:

(Solís, 2002): se desprende que la carga de la prueba en materia laboral tiene sus propios atributos particulares, en razón de que tiene como propósito el garantizar la equidad procesal del trabajador frente a su empleador en un proceso judicial, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en disputa, para absolver a la persona trabajadora de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. Lo anterior se traduce en que, la carga de la prueba corresponde a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, posee la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, duración de la jornada de trabajo, monto y pago del salario, entre otros, con el apercibimiento de que de no presentarlos se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador; además, la obligación de aportar probanzas no sólo corresponde al patrón, sino a cualquier autoridad o persona ajena al juicio laboral que tenga en su poder documentos relacionados con los hechos controvertidos que puedan contribuir a esclarecerlos (Solís, 2002, p.136).

En el Ecuador, bajo la denominación de Estado de derechos y justicia social ha reconocido mediante la jurisprudencia que es considerada fuente de derecho, la corriente de la llamada “inversión de la carga de la prueba”, que es el traslado de la carga probatoria al patrono en casos expresos.

La inversión de la carga probatoria, es reconocida por la jurisprudencia ecuatoriana en materia laboral es razón de que ésta es favorable para el trabajador, es decir se halla dentro de la aplicación del principio constitucional de favorabilidad propio del derecho laboral.

Para (Miranda, 2009):

Es fundamental precisar que la inversión de la carga de la prueba se da como producto de presunciones legales o judiciales, por ello la carga de la prueba, altera su ubicación normal, y en consecuencia, grava a la parte del litigio a la que normalmente no gravaría si se aplicaran sólo las normas legales comunes a todo procedimiento (p.58).

Se hace mención de esto porque, como se indica en la configuración de despido intempestivo, como lo menciona el jurista Mayorga, Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observa el procedimiento establecido en el Código del Trabajo para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo<sup>26</sup>.

Que quiere decir lo anterior, que la Juez de primera instancia no ha tomado en cuenta la alegación que hace la demandada en su contestación de la demanda y en la audiencia con su Abogado. Si bien es cierto, el Art. 169 del COGEP en la parte primera y segunda dice, “que es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y ha negado la parte demandada”, no es menos cierto que, la parte demandada ha afirmado que la actora abandonó su trabajo.

Con la afirmación de la demandada de que la corta abandono por más de seis días su trabajo, que es una afirmación implícita, sin que la parte demandada haya justificado aquello procesalmente, porque no es solamente emitir el acta de finiquito y registrar acuerdo de las partes.

---

<sup>26</sup> Mayorga, Julio. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral*. 1era Edición. Cuenca, Ecuador: Ediciones CARPOL.

Si ha habido un abandono el procedimiento está determinado, es una de las causales determinadas en el Art. 169 del Código del Trabajo en relación con el Art. 172 ibídem esto es por visto bueno a favor del empleador que debió ser justificado con la resolución pertinente.

Por qué lo antedicho?, primero, hay mucha jurisprudencia vinculante que indica que al haber implícita una afirmación del abandono ha de concederse el despido intempestivo y por consiguiente también el trabajador tiene derecho al pago de la bonificación por desahucio.

Es muy cierto que el Art. 169 del COGEP en su inciso segundo dice que “La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple y absolutamente negativa; pero si deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada” (COGEP, 2015).

Se subraya lo negrito, porque, se considera que la Juez de primera instancia no ha tomado en cuenta lo ordenado por esta norma legal, en razón de que, con respecto al abandono del lugar de trabajo, es una afirmación que deslinda de toda carga probatoria al actor sobre los hechos alegados del despido y se la transfiere al demandado.

Por consiguiente, si el demandado no prueba en el juicio el supuesto abandono del puesto del trabajador y no contara con la resolución de visto bueno concedida al empleador, que es la figura que se aplica ante el abandono injustificado, ello se

entiende como un DESPIDO INTEMPESTIVO, por tanto resultaría en el presente caso innegable el pago de la indemnización por despido reclamada por la actora.

Así se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en el tema del abandono, el caso, la parte demandada no negó simplemente la existencia del despido intempestivo, sino que hizo una afirmación esto es “que la señora actora abandono su trabajo”.

En este caso tanto por las normas que se acaban de citar en cuanto a la revisión de la prueba como lo se lo ha manifestado. La Corte Nacional de Justicia se ha observado, “que es el demandado que debe probar su aseveración de abandono” (inversión de la carga de la prueba).

La sentencia, 206-2005<sup>27</sup> resolvió que: “el demandado estuvo obligado a probar sus excepciones, lo que no ha sucedido; por tanto, al no haberse demostrado el abandono del trabajo y aplicado el principio de inversión de la carga de la prueba, conforme a la reiterada jurisprudencia, se establece la existencia del despido intempestivo”.

Igualmente la Sala de la referencia en sentencia de casación dictada el 6 de marzo del 2006 y publicada en el R.O. 357 de 15 de septiembre de 2006, dentro del proceso N° 349-2004 seguido Por Eloy Rosas en contra del Lcdo. Manuel Heredia precisó que:

(...) Corresponde al actor probar el despido alegado; sin embargo, como el demandado, al contestar la demanda atribuye a su dependiente el abandono del trabajo, tomó sobre sí, por esa circunstancia, la carga de la prueba de su

---

<sup>27</sup> Ex Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social de Manabí. (2006). Registro Oficial N° 61 de 11 de abril del 2007

aseveración, aliviando al accionante la del despido, el mismo que se presume como existente, ante la falta de comprobación del abandono argüido por la parte patronal, ya que para ello debió acreditar que obtuvo el visto bueno a su favor de parte de la autoridad administrativa, fundándose en la causal primera del artículo 172 del Código Laboral y no lo ha hecho.(p.12).

Por su parte, La Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, dentro del expediente de casación N° 736-2008, publicado en el suplemento al Registro oficial N° 443, de 22 de mayo del 2013, consideró que :

(...) Al sostener el demandado que no hubo tal despido intempestivo y que lo que se produjo fue un abandono del trabajo y que de acuerdo con el principio de inversión de la carga de la prueba, le relevaba al actor la obligación de comprobar el hecho del despido y obligaba al demandado a demostrar su afirmación de que el trabajador abandonó el trabajo, hecho que no ha sido probado, se configura el despido intempestivo” (p.8).

Con lo dicho se recalca, entonces que, la parte demandada afirma que la señora actora abandonó su puesto de trabajo, por más de seis días, entonces debió presentar para el efecto el correspondiente trámite de visto bueno en la audiencia, pero jamás lo hizo, entonces es erróneo que la Juez de primera interprete, porque es lo que hace, que le correspondía a ella como trabajadora demostrar que no abandonó su puesto de trabajo, esto contraviene derechos, y principios.

La SENTENCIA N° 089-16-SEP-CC <sup>28</sup> en un caso similar al estudiado menciona que cuando pasa esto se vulneran derechos, e indica:

En tal sentido, alega que se ha vulnerado y transgredido las normas jurídicas del debido proceso consagrado en el artículo 76 numerales 1 y 7 literal 1 de la Constitución y como consecuencia de aquello, el principio a la seguridad jurídica en cuanto a que las sentencias deben guardar plena uniformidad a las normativas jurídicas, sin embargo no emite ninguna argumentación respecto de la vulneración de este derecho (p-6).

---

<sup>28</sup> Corte Constitucional Del Ecuador. (2016). SENTENCIA N." 089-16-SEP-CCCASO N." 1848-13-EP.

Es mucha, la jurisprudencia que se encuentra en la que se manifiesta sobre las alegaciones de la parte demandada, el Juez, como autoridad que está en la obligación de velar por la correcta administración de justicia en este caso ha inobservado ello, pues no ha logrado que el respete el derecho y garantía de las partes, siendo el afectado en este caso el trabajador.

Claramente no se respeta la garantía Constitucional de aplicación de los principios de intangibilidad, que protege a los derechos de los trabajadores, por el cual no se puede menoscabar ni disminuir dichos derechos, no vela por la aplicación eficaz de estos principios constitucionales

Puede decirse incluso que otro de los principios que vulnera y que no está en el título del trabajo es el principio de irrenunciabilidad, que como dice Grisolia es: “el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador tiene su fundamento en la protección que necesita el trabajador, esto es que el trabajador no puede renunciar a sus derechos y si lo hace, tal renunciamento es nulo” (Grisolia, 2010, p.2)<sup>29</sup>.

En el ejercicio pleno de sus derechos, los trabajadores gozan de la protección, teniendo como primer aval a la Constitución. Aquí tampoco se observa que el juez en el fallo de primera instancia aplique la sana crítica, que como menciona (Couture, 1958):

Las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección

---

<sup>29</sup> Grisolia Julio. (2010). “*Manual De Derecho Laboral*” 6ta edición. Editorial Abeledo Perrot.

judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas (p.270-271)<sup>30</sup>

Respecto a la enunciación de que se ha quebrantado el principio de progresividad, esto se lo hace fundamentado en la significación de este principio que reza según Toledo (2013)<sup>31</sup>:

Consideramos que el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales de cara a los nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación de trabajo y los retos a los que se enfrenta el derecho del trabajo. El derecho del trabajo tiene como reto actual la Consagración de una disciplina que parte de la consideración de que los derechos laborales constituyen derechos humanos y cuya tutela no se restringe al ámbito del derecho nacional sino a lo que se ha denominado el bloque de constitucionalidad (Toledo, 2012, pp. 11- 12).

El principio de progresividad tal como lo ha manifestado Napoli (2003)<sup>32</sup>:

(...) Se relaciona con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores beneficios (Napoli, 2003, parr 2).

Lo que se obtiene de la aplicación de este principio de acuerdo a lo analizado es que una vez que los trabajadores han adquirido un derecho que además es amparado por la Constitución como norma suprema, los tratados internacionales y las leyes.

---

<sup>30</sup> Couture, Eduardo. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. 1era Edición. Buenos Aires. Editorial Roque Depalma.

<sup>31</sup> Toledo, Omar. (2012). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. Derecho y cambio social. ([En línea]. Consultado: [30, julio 2018]. En: <https://es.scribd.com/document/360494183/Progresividad-y-Regresividad-Laboral>

<sup>32</sup> Nápólí, Rodolfo. (2003). *El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional*. [En línea]. Consultado: [30, julio 2018]. En: [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio\\_progresividad\\_derechos\\_trabajador.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio_progresividad_derechos_trabajador.htm)



Volviendo al tema central, en el expediente consta del libelo de demanda inicial, revisando lo manifestado por la parte accionada en la audiencia, habiendo alegado en forma oral lo que se ratifica en el contenido de la contestación a la demanda, esto es: “que la señora abandono su puesto de trabajo”, si bien es cierto el despido intempestivo es un hecho que debe ser probado por quien lo alega, no es menos cierto que al haber hecho la afirmación implícita la parte accionada SE CONFIGURA EL DESPIDO INTEMPESTIVO.

La jurisprudencia en materia laboral se pronuncia que cuando la parte, esto es en la contestación a la demanda a fojas 73 vuelta. y 74 que en la parte pertinente dice: “voluntariamente dejó de asistir y en la página 3 del mismo escrito, dice que 6 días después de que ella había dejado abandonado su lugar de trabajo. Igual lo ha manifestado el señor abogado de la parte accionada en este momento procesal”, por lo que de conformidad con el Art. 169 del COGEP al haber una alegación explícita, la demandada debió justificar procesalmente dicho abandono.

Lo antedicho en razón de que, no es solamente emitir el acta de finiquito y registrar acuerdo de las partes. Si ha habido un abandono el procedimiento está determinado, es una de las causales determinadas en el Art. 169 del Código del Trabajo en relación con el Art. 172 ibídem esto es por visto bueno a favor del empleador que debió ser justificado con la resolución pertinente.

Se considera que con la investigación efectuada, y revisando casos análogos, y más que todo jurisprudencia, se ha podido demostrar que en el presente caso hay una vulneración de derechos por parte de la juzgadora, por no aplicar principios, y no

observar lo que determina la ley como lo es el Código Orgánico General de Procesos (COGEP).

El Juez en materia laboral esta conminado a utilizar la sana critica, inclusive la normativa Nacional e internacional permite, que en materia laboral el Juez no solo se base específicamente la norma si no que vallan más allá de esta, y tomen en cuenta los principios ya que estos son lo primordial al momento de tomar una decisión y hacer cumplir tanto la ley como los derechos de los trabajadores, y en este caso no ha ocurrido.

Otra jurisprudencia que avala lo determinado por estos investigadores es la Resolución No. 0257-2013- SL Juicio No. 1245-2010, en la que el demandado también como nuestro caso alega abandono de trabajo por parte del trabajador, y el Juez resuelve que por no realizar el trámite pertinente, si en vedad fue abandono se configura el despido.

**Caso análogo, por despido intempestivo, con sentencias emitidas por la Sala Laboral:**

**CASO:** Mauricio Eduardo Bayas Riofrío prestó sus servicios en el Banco del Pichincha, desde el 12 de julio de 2007 hasta el 4 de junio de 2009, lugar en el que desempeñaba las funciones de “supervisor de servicios”. En esta última fecha salió de vacaciones por diez días, tiempo durante el cual fue reemplazado en su cargo por la señorita Jessenia Figueroa, funcionaria del banco a quien había revelado la clave asignada para el cumplimiento de sus funciones.

De conformidad con el artículo 25 del reglamento interno del banco, este acto constituía una falta disciplinaria, por lo que, a su retorno, fue separado de la institución por efecto del correspondiente visto bueno. Por estos hechos, el ex trabajador presentó una demanda en contra del Banco Pichincha C.A.

Propone la acción con el propósito de que se reconozcan a su favor las indemnizaciones legales por despido intempestivo, pues, a su decir, la terminación unilateral de la relación laboral no procedía mediante la figura del visto bueno.

En instancia de apelación, la Sala Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, con voto de mayoría, resolvió ratificar la sentencia venida en grado, que declaró parcialmente con lugar la demanda.

Inconforme con este pronunciamiento, el actor interpuso recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego del análisis pertinente, resolvió casar la sentencia recurrida, admitir parcialmente la demanda y, en consecuencia, ordenar que el Banco del Pichincha pague al actor el valor de USD. 3.486,85, por concepto de los derechos laborales reclamados. Para adoptar esta decisión, el tribunal consideró que en el presente caso se había configurado una situación de despido intempestivo, mas no una causal de visto bueno.

Entonces, con toda la jurisprudencia revisada, y analizando lo que dice el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), se tiene que el Juez en primera instancia no ha aplicado los principios que reza la constitución, no aplicó el principio

de favorabilidad al trabajador, ya que debió haber tomado en cuenta la alegación que hizo la demanda, que le correspondía a ella probar dicho abandono.

Personalmente podría incluso indicarse que la sentencia emitida por la operadora de justicia, en primera instancia carece de motivación, por cuanto; es una sentencia sumamente corta, no hace la valoración de las pruebas en conjunto como ordena el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), y para resolver el problema no menciona porque acepta o rechaza excepción por excepción, solo se limita a indicar que por falta de testigos no se prueba el despido.

Si bien es cierto, la presentación de testigos en estos casos es fundamental, pues, compañeros, u otras persona que estuvieron en el momento del despido son los que corroboran lo dicho, no es menos cierto, que aquí se demuestra el despido por cuanto no se realizó el trámite legal de visto bueno, si es que en realidad la actora abandono el trabajo, pues esto era lo que debía hacer la demandada.

Los principios contemplados en la norma de mayor jerarquía, como intangibilidad, irrenunciabilidad, e indubio pro operario son propios del derecho laboral, y al ser ordena su aplicación por la Constitución son de directa e inmediata aplicación en los procesos judiciales de conflictos laborales, en donde los operadores de justicia han de regir su actuar en observancia de éstos.

### 3. CONCLUSIONES.

El objetivo del presente estudio fue el analizar si en la presente causa existió un quebrantamiento de Principios constitucionales: Intangibilidad, In Dubio Pro Operario y progresividad en sentencia de primera instancia, para ellos se hizo el estudio de la figura del despido intempestivo, su configuración e indemnización.

Se pudo determinar que si existió tal quebrantamiento anunciado, de los principios constitucionales en materia laboral, específicamente al no ordenar el Juez de primer nivel el pago por despido intempestivo y al no hacer la valoración respecto de la carga de la prueba.

La juez no se pronunció en ningún momento sobre la alegación que hizo la actora en la contestación de la demanda y en la audiencia, de que era la trabajadora quien había abandonado el trabajo, alegación que debió ser tomada en cuenta y que debió probar la demandada, pues, con ello se aplicaba el principio de la inversión de la carga de la prueba en materia laboral.

Se puede indicar que además de los principios mencionados que se consideran quebrantados, faltó también motivación, pues, además de la escasa fundamentación utilizada por el juez para desvirtuar el despido intempestivo que fue el motivo de la demanda laboral planteada, de igual forma valiéndose de escuetos argumentos niega otros pagos demandados por la accionante, como por ejemplo respecto de los uniformes de trabajo, que también fueron solicitados y negados sin argumentar el porqué.

En base a lo dicho, se desprende que el razonamiento aplicado en la sentencia omite o inobserva la obligación constitucional de comunicar de manera clara, coherente y razonable los fundamentos que sustentan la decisión, ya que el juez no exterioriza las razones por las cuales emite su pronunciamiento, únicamente dice “por falta de pruebas”.

Se comprueba entonces la idea hipotética planteada que desde un inicio fue que, se evidencia un quebrantamiento de los Principios constitucionales: Intangibilidad, In Dubio Pro Operario y progresividad en sentencia de primera instancia al no reconocerse el pago de una indemnización a favor del trabajador, en este caso específicamente el despido intempestivo en conjunto con el desahucio.

## BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilar, Leonidas. (2011). *Derecho laboral, teórico y práctico jurisprudencia*. 1era ed. Quito: Editorial Corporación de estudios y publicaciones.
- Albán, Jennifer. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. [En línea]. Consultado: [25, julio 2018]. Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>
- Asamblea Nacional (2015). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi. Editorial Jurídica del Ecuador
- Barbagelata, Héctor. (2008). *Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*. Barcelona, España: Editorial IUSLabor.
- Bravo, Rubén (2009). *Temas Laborales y Judiciales. Primera edición*. Cuenca-Ecuador: Editorial Universidad Católica de Cuenca.
- Constitución Política del Perú. (1993). [En línea]. Consultado: [26, Julio, 2018]. Disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/ntley/Imagenes/Constitu/Cons1993.pdf>
- Constitución. (2008). Quito; Ecuador: CEP
- CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR. (2016). SENTENCIA N." 089-16-SEP-CCCASO N." 1848-13-EP.
- Corte Constitucional. (2016). Expediente 0108-16-JP. [En línea]. Consultado: [26, julio 2018] En:

<https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

Couture, Eduardo. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Era Edición. Buenos Aires. Editorial Roque Depalma.

Couture, Eduardo. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal*. 3era edición. Buenos Aires. Editorial Depalma.

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

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

Ex Corte Suprema de Justicia, Segunda Sala de lo Laboral y Social de Manabí. (2006). Registro Oficial N° 61 de 11 de abril del 2007

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

Grisolia Julio. (2010). *Manual De Derecho Laboral*. 6ta edición. Editorial Abeledo Perrot.

Mayorga, Julio. (2008). *Doctrina Teoría y Práctica en Material Laboral*. 1era Edición. Cuenca, Ecuador: Ediciones CARPOL.

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

Merval, C. (2010). *El principio de progresividad en las relaciones laborales y los derechos patrimoniales del trabajador*. [En línea]. Consultado: [26, julio 2018]. Disponible en: <https://www.cronista.com/impresageneral/El-principio-de-progresividad-en-las-relaciones-laborales-y-los-derechos-patrimoniales-del-trabajador-20100519-0016.html>



- Monesterolo Lencioni, Graciela. (2012: *Instituciones del Derecho Laboral Individual*.  
Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)
- Nápoli, Rodolfo. (2003). *El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional*. [En línea].  
Consultado: [30, julio 2018]. En: [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio\\_progresividad\\_derechos\\_trabajador.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio_progresividad_derechos_trabajador.htm)
- Ochoa, Guillermo. (s/f). *La Suspensión y la Terminación del Contrato Individual del Trabajo en el Ecuador*. 4ta edición. Quito, Ecuador: Editorial Jurídica.
- Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: IIJ UNAM.
- Reyes, Libia. (2012). *Derecho laboral. 1ra ed. México*: Editorial Red Tercer Milenio S.C.
- Toledo, Omar. (2012). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. S.L: S.E
- Trujillo, Julio. (2008). *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.
- Trujillo, Julio César. (1979). *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Serie Jurídica EDUC. Quito, Editorial Don Bosco.
- Walker, Francisco. (2017). *Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo*. [En línea]. Consultado: [26, julio, 2018]. Recuperado de: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>