



Juicio No. 22301-2022-00465

JUEZ PONENTE: DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: BARRERA ESPIN LIZ MIRELLA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, martes 12 de noviembre del 2024, las 15h12.

VISTOS: El Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformado por los Jueces Nacionales, María Consuelo Heredia Yerovi (ponente), Alejandro Arteaga García, y la Conjuenza Nacional (T), Liz Barrera Espín, dicta la siguiente sentencia dentro de la causa No. 22301-2022-00465.

I. Antecedentes procesales

1. La demanda incoada por la señora **VERA SABANDO MARIUXI MARICELA** en contra de la **UNIDAD RENAL EL COCA RENALCOCA S.A.**; fue sustanciada en primera instancia por la jueza de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Francisco de Orellana, quien en sentencia de fecha 19 de abril de 2023, las 15h26, acepta la demanda, misma que es objeto de recurso de apelación interpuesto por la parte accionada.
2. La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Orellana, en sentencia de fecha 15 de septiembre de 2023, las 15h57, resuelve confirmar la resolución subida en grado
3. La parte demandada, interpone recurso de casación mediante escrito de fecha 26 de octubre de 2023, las 15h08.
4. El recurso de casación incoado por la parte demandada fue admitido por la conjuenza nacional, Doctora María Gabriela Mier Ortiz, por la causal Cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

II. Competencia

5. El Tribunal se encuentra integrado por los jueces nacionales, doctora María Consuelo Heredia Yerovi (Ponente), doctor Alejandro Magno Arteaga García, y la conjuenza nacional, doctora Liz Barrera Espín, que interviene por licencia de la doctora Enma Tapia Rivera.
6. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en los artículos 184.1 de la Constitución de la República y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial; Resolución N° 197-19 de 28 de noviembre de 2019 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, así como por los sorteos de ley que obran en el cuaderno de casación.

III. Validez procesal

7. Revisado el proceso, no se advierte en la sustanciación de la causa, omisión de solemnidad sustancial alguna que pueda influir en la decisión de la causa, por lo que se declara la validez del proceso.

IV. Fundamentación del recurso extraordinario de casación

8. Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, se llevó a cabo la audiencia de fundamentación y contradicción del recurso de casación, el día 21 de octubre de 2024, misma que se suspendió al amparo del artículo 93 del COGEP y se reanudó el 28 de octubre del mismo año.

iv.1. Fundamentación del recurso de casación interpuesto por la parte demandada

9. El recurso de casación del demandado se admite por el caso Cinco del artículo 268

del Código Orgánico General de Procesos. Se alega errónea interpretación de los artículos 195.1 y 191 del Código de Trabajo y falta de aplicación de los fallos de triple reiteración que refieren al despido intempestivo entendiéndose como ^a la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador (1/4) que ocurre en determinados tiempo y lugar (1/4) debe ser probado fehacientemente(1/4)°

10. El recurrente fundamenta su recurso en los siguientes argumentos:

10.1. En relación a la errónea interpretación del artículo 195.1 del Código de Trabajo, expresa:

- La Sala interpreta erróneamente el contenido del artículo 195.1 del Código de Trabajo al considerar que la misma es aplicable a casos de terminación de la relación laboral entre una mujer embarazada y su empleador por visto bueno.
- La Sala subsume el hecho probado de la terminación por visto bueno en la hipótesis normativa prevista en el artículo 195.1 del Código de Trabajo que corresponde al despido intempestivo, yerro de hermenéutica jurídica, que atribuye un criterio no previsto en la norma.
- Indica que el artículo 195.1, como toda norma sustancial tiene dos partes: i) Un supuesto de hecho y ii) un efecto jurídico, así: i) El despido intempestivo a una mujer embarazada o dirigente sindical y ii) deberá ser considerado despido ineficaz
- La Sala Ad quem distorsiona el sentido y alcance de la norma sustancial, considerando como semejante la figura de visto bueno con el despido intempestivo.
- Existen notables diferencias entre el despido intempestivo y el visto bueno y consecuencias jurídicas totalmente independientes.
- El art. 195 del Código de Trabajo tiene por finalidad proteger y amparar a la mujer embarazada que hubiese sufrido justamente un despido intempestivo, por eso el despido ineficaz contiene un componente netamente reintegrador frente a su salida abrupta del trabajo.
- Al haber interpretado la figura del visto bueno como equivalente al despido intempestivo incurrió en un exceso de juicio, puesto que la norma es clara en señalar que para otorgar el efecto previsto (ineficacia) debe existir un supuesto de hecho claro y determinable (despido Intempestivo). ©

- Adicionalmente indica que la norma en nada refiere a ^a despido indirecto^o o peor aún autoriza equiparar a la figura del visto bueno como una forma ilegal o intempestiva de terminación de la relación laboral, situación por demás arbitraria.

10.2. En relación a la errónea interpretación del artículo 191 del Código de Trabajo manifiesta:

- El yerro casacional se evidencia en que la Sala considera que al haber la trabajadora obtenido un visto bueno favorable, debe entenderse, en consecuencia que existió despido intempestivo.
- La proposición jurídica del artículo 191 del CT se puede graficar:
 - i) Si el trabajador da por terminada la relación laboral por alguna de las causas del artículo 173 del Código de Trabajo, esto es previo visto bueno (supuesto de hecho)
 - ii) Se le cancelará la bonificación por desahucio y despido intempestivo
- La norma indicada no establece que la concesión del visto bueno deba entenderse como despido intempestivo, si no, mas bien señala que como bonificación se le entregará las indemnizaciones previstas en los artículos 187 y 188 del Código de Trabajo.
- La norma no preceptúa la existencia de un despido indirecto, configurándose hechos diferentes que no podían ser subsumidos en la norma analizada.

10.3. En relación a la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales obligatorios

- El yerro se configura ignoró de manera deliberada los precedentes jurisprudenciales obligatorios referentes a la figura del despido intempestivo, que se resumen en:
 - i) Decisión unilateral y abrupta del empleador dirigido al trabajador,
 - ii) que ocurre en un tiempo y lugar determinados, y
 - iii) que debe ser probado por quien lo alega
- Tanto el art. 185 de la Constitución de la República como el 182 del Código Orgánico de la Función Judicial, determinan cuáles pronunciamientos judiciales corresponden a una jurisprudencia obligatoria ordinaria.
- La Sala a fin de garantizar el derecho a la seguridad jurídica debía respetar y aplicar

los precedentes jurisprudenciales obligatorios al presente caso, esto es, determinar si el supuesto fáctico probado (terminación por visto bueno) se subsume o no en los precedentes jurisprudenciales que definen las características del despido intempestivo.

- De un análisis razonable y objetivo se tiene los siguientes presupuestos fácticos:
 - i) Que la actora voluntariamente quiso dar por terminado la relación laboral por visto bueno, mismo que fue aceptado
 - ii) Que la actora pretendió a través de la acción de despido ineficaz beneficiarse de la indemnización supletoria prevista en el Art. 195.1 del CT desnaturalizando su contenido, y,
 - iii) Que los precedentes jurisprudenciales obligatorios no refieren a la existencia de despidos indirectos, apartándose injustificadamente.
- La sala desconoce la obligatoriedad de los precedentes jurisprudenciales, cita una sentencia (17316-2019-00033) que no es precedentes jurisprudenciales obligatorios, pretendiendo justiciar así la existencia de una figura no regulada ni en la ley o en la jurisprudencia ordinaria.

Iv.2. Contradicción de la parte actora

11. La parte actora en uso del derecho de contradicción expresa en lo principal que, los argumentos expuestos en la sentencia de segunda instancia son correctos y se ajustan a los presupuestos legales del despido indirecto, por lo que solicita, no casar la sentencia.

V. Problema Jurídico

12. De acuerdo con la fundamentación expuesta por el recurrente, se plantea el siguiente problema jurídico:

Establecer si el Tribunal de apelación incurrió en el yerro de errónea interpretación de los artículos 195.1 y 191 del Código de Trabajo y falta de aplicación de fallos de triple reiteración relativos a la definición de despido intempestivo, al haber, declarado el despido ineficaz de una trabajadora que encontrándose en período de lactancia, solicitó el visto bueno

en contra del empleador por la causal segunda del artículo 173 del Código de Trabajo y obtuvo la resolución a su favor.

VI. Análisis del tribunal de casación

vi.1. Del Recurso de casación

13. El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario esencialmente formalista y, por tal razón, exige para su procedencia el cumplimiento inexorable de los requisitos y formalidades establecidas en la Ley de Casación. El tratadista colombiano, Luis Armando Tolosa Villabona, conceptualiza a este medio de impugnación, como aquel que *“ (1/4) pretende quebrar, anular y romper una providencia violatoria de la ley sustancial o de la ley procesal (1/4) Por lo tanto, el recurso de Casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la Ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo (1/4) con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales inmanentes, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que tienen errores in iudicando, errores facti in iudicando o errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas”*.¹

14. Por su parte, el Tribunal de Casación para decidir, tiene que centrar su análisis en los cargos o cuestionamientos formulados en el escrito contentivo del recurso. Como señala, el jurista ecuatoriano Santiago Andrade Ubidia: *“ Los motivos o causales, según lo denomina nuestra ley, para la interposición del recurso de casación están limitadas y taxativamente señaladas en la ley, por lo que al ser restrictivos no es admisible ampliarlas analógicamente; la actividad del órgano jurisdiccional está limitada a las causales que, establecidas previamente por la ley, han sido invocadas en forma expresa por el recurrente (1/4)”*². Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y

¹ Luis Armando Tolosa Villabona, *“ Teoría y Técnica de la Casación”*, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., segunda edición, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 13.

² Santiago Andrade Ubidia, *“ La Casación Civil en el Ecuador”*, Andrade & Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, págs. 42-43

legalidad, su finalidad es garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración.

vi.2. De los casos y yerros alegados

15. El caso cinco del artículo 268 del COGEP se configura por infracción directa de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, debido a que no se da una correcta subsunción de los hechos probados y aceptados por las partes, dentro de la hipótesis normativa, es decir, porque no se produce el enlace lógico de la situación particular que se juzga, con la previsión hipotética abstracta y genérica que realiza de antemano el legislador. Supone el contraste entre la sentencia frente a la Ley, al tratarse de un error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico.

16. Dentro del caso cinco del artículo 268 del COGEP, existen tres modos de infracción: aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de las normas de derecho.

En el caso sub judice, el recurrente alega el yerro de errónea interpretación. Al efecto se tiene que la actividad hermenéutica jurídica se organiza alrededor de posibilidades argumentativas que se destinan a definir la más adecuada interpretación, para la solución de problemas concretos de la vida. Sin embargo, esta definición no queda a disposición del intérprete, pues hay referencias normativas previas, cuyo contenido axiológico y teleológico se deben respetar de forma que se preserve la sistematicidad constitucional.

En términos generales, cuando se habla de los elementos o criterios aptos para la interpretación normativa se hace referencia a los materiales sobre los que el intérprete debe dirigir su atención, con el fin de obtener como resultado la clarificación del sentido de la norma para ser aplicada al caso planteado.

Estos criterios de interpretación se encuentran acogidos por el artículo 18 del Código Civil: *"(1/4) Los jueces no pueden suspender ni denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley. En tales casos juzgarán atendiendo a las reglas siguientes: 1a.- Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal [criterio literal o gramatical], a pretexto de consultar su espíritu. Pero bien se puede, para interpretar una expresión oscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento [criterio lógico o teleológico]".* La regla 4 ibídem prescribe: *"(1/4) 4a.- El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía. Los*

pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre el mismo asunto; (1/4)º [criterio sistemático].

Respecto del primer criterio, siendo la norma un conjunto de palabras, el primer material básico se encuentra integrado por las propias palabras que la componen; se habla entonces de la "interpretación literal". Esto plantea lógicamente el problema de que las palabras no tienen normalmente un único sentido propio. En realidad, lo que se persigue al exigir que las normas se interpreten de acuerdo con el propio sentido de las palabras es evitar interpretaciones que vayan más allá de unos límites razonablemente permisibles. Junto a las palabras, y precisamente para aclarar su sentido más idóneo, el intérprete debe atender a la ubicación "sistemática" de la norma interpretada, ello como consecuencia de que las normas suelen estar integradas en el seno de un conjunto de disposiciones trabadas o relacionadas entre sí con coherencia interna.

Asimismo, las normas nacen en un contexto histórico determinado y persiguen fines muy específicos, que solamente se explican bien si se conoce la situación histórica que las vio nacer, debiendo considerarse en este punto que la sociedad es cambiante, debiendo necesariamente acudir al contrapeso sociológico, al realizar este ejercicio exegético de interpretación.

Como consecuencia de ese conjunto de elementos de interpretación logramos desentrañar el sentido de la norma, obtenemos lo que se conoce en técnica jurídica con el nombre de "ratio" o "ratio legis"; a esto precisamente alude el referido artículo cuando requiere en caso de oscuridad, que se recurra "a (la) intención o espíritu de la norma", teniéndose que la referencia a la finalidad de la norma claramente impone la necesidad de efectuar una "interpretación teleológica", esto es, que atienda tanto a los fines generales que persigue la norma como a los fines concretos que se consiguen mediante su aplicación al caso planteado. Es por ello, que a la hora de interpretar, el aplicador del Derecho debe buscar la averiguación del espíritu y finalidad de las normas.

17. También alega el yerro de falta de aplicación, que se lo conoce como error de omisión; se configura cuando existiendo las normas en el mundo jurídico, el juzgador dejó de aplicarlas, lo que ocasiona que la decisión de la sentencia sea distinta a la resolución impugnada.

vi.3. Análisis y resolución del recurso de casación

18. Como se indicó en líneas ut supra, el caso cinco del artículo 268 del COGEP, corresponde a los errores en la sentencia que la doctrina denomina "in iudicando", los cuales se configuran cuando en la

parte dispositiva del fallo hay una violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios. Por este caso, la parte impugnante está conforme y concuerda plenamente con la valoración de los hechos realizada por el juzgador, ya que la discrepancia, es únicamente en la aplicación de la norma sustancial en la parte resolutive del fallo, por medio de uno de los yerros establecidos en la ley; de modo que no cabe consideración respecto de los hechos, pues se parte de la base que es correcta la apreciación del Tribunal Ad quem sobre el valor de los medios de prueba incorporados al proceso.

11. Al efecto, tenemos que los hechos que han sido fijados por los jueces de apelación y por tanto no son objeto de controversia ni de debate, son los siguientes:

- La existencia de la relación laboral
- La terminación de la relación laboral por resolución de visto bueno expedida el 28 de septiembre de 2022, en la que se acoge la causal 2 del artículo 173 del Código de Trabajo.
- El tiempo de servicio y la remuneración
- Que la accionante al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba en período de lactancia

12. En relación a las alegaciones de errónea interpretación del artículo 195.1 y 191 del CT se tienen que acorde a los hechos que han quedado fijos, la actora dio por terminada la relación laboral al amparo del artículo 169 numeral 8 del Código de Trabajo.

13. En la sentencia de segunda instancia, en el párrafo 10.34 los jueces de segunda instancia indican:

“ 10.34. El despido se considera indirecto cuando el trabajador se ve obligado o forzado a terminar la relación laboral a consecuencia de las conductas del empleador que imposibilitan que el contrato de trabajo se ejecute normalmente; las conductas a las que se hace referencia pueden presentarse como incumplimiento de pago de la remuneración, ejercer agresiones por parte del empleador, tanto de carácter físico o moral al trabajador, cambio de ocupación del trabajador, etc., situación que, conduce en un primer momento a considerar, que el trabajador es el que da por terminadas las relaciones contractuales, cuando en realidad, es una consecuencia del comportamiento del empleador en detrimento del trabajador, que hace imposible el cumplimiento del contrato. A este acto, se le conoce en la terminología jurídica con la expresión de retiro forzado o impuesto, siendo necesario para la ocurrencia del despido indirecto estar presentes los siguientes elementos: 1. Voluntad del

trabajador de terminar el contrato de trabajo. 2. Que las causas que motivan al trabajador a terminar la relación laboral sean imputables a la conducta del empleador; y, 3. Que las conductas del empleador imposibiliten la ejecución normal del contrato de trabajo.^o

Y concluyen en el párrafo 10.36 lo siguiente:

^a (1/4)10.36. En la causa, la gravedad del incumplimiento que comporta la falta de pago de las remuneraciones no es un asunto controvertido, pues ha sido aceptado por las partes. Por tanto, el trabajador fue autorizado mediante resolución de visto bueno para finalizar el contrato de trabajo. Aceptadas estas circunstancias, la falta de pago de las remuneraciones debidas al actor por parte del empleador de forma injustificada sí comporta, en este caso, un despido indirecto derivado de la aceptación del visto bueno en favor del trabajador.^o

14. Transcrito el razonamiento de los jueces de apelación, corresponde dilucidar si el visto bueno se equipara al despido intempestivo y por tanto se genera el despido ineficaz; para el efecto, es necesario examinar la siguiente normativa:

22.1. Nuestra legislación contempla en el artículo 169 del Código de Trabajo las causas legales por las que concluye el contrato de trabajo, entre ellas se encuentra el visto bueno:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual:

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

22.2. El artículo 173 del Código de Trabajo prescribe:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El

trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo y previo visto bueno, en los siguientes casos: (1/4) 2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.

22.3. El artículo 621 del Código de Trabajo contempla el trámite del visto bueno:

Art. 621.- *Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.*

22.4. El artículo 191 del cuerpo legal citado, establece que en el caso de que el trabajador se separe a consecuencia de una de las causas previstas en el artículo 173 del Código de Trabajo, se le cancelará las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 del Código de Trabajo y las bonificaciones establecidas en este capítulo.

22.5. El artículo 195.1 del código de la materia, prescribe:

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

22.6. El artículo 195.2 ibídem, establece el procedimiento de la acción de despido ineficaz:

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite. (...) (El subrayado nos pertenece.)

22.7. El artículo 195.3 ibídem, determina los efectos de la declaratoria de ineficacia del despido:

Art. 195.3.- *Efectos.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación*

laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

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

22.7 El artículo 589 CT, prescribe:

Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

23. La normativa transcrita, nos permite concluir que existen diversas formas de terminación de un contrato de trabajo, unas legales y otras de hecho, en este contexto, ha de tenerse en cuenta que las formas de terminación legal del contrato individual de trabajo, difieren de las terminaciones de hecho, no solo porque las primeras se encuentran taxativamente establecidas en la ley, sino porque principalmente no causan gravamen para quien concluye el contrato, es decir, no existe una carga indemnizatoria.

Distinto, el caso de las terminaciones de hecho \pm despido intempestivo o abandono de trabajo \pm , pues, estas contemplan una carga indemnizatoria para quien ejecuta el despido o el abandono de trabajo.

24. Otra distinción necesaria, es el procedimiento, pues, la petición de visto bueno que se sustenta en una de las causas establecidas en los numerales 7 y 8 del artículo 169 del Código de Trabajo, está sujeta a la autorización o visto bueno de una autoridad administrativa \pm Inspector de Trabajo \pm , previo el trámite establecido en el mismo cuerpo legal (artículo 621 CT).

En cambio en el caso de las terminaciones de hecho, éstas, operan exclusivamente por la voluntad unilateral del empleador tratándose del despido intempestivo; o del trabajador, en caso de abandono de trabajo, sin que medie trámite previo alguno.

25. El visto bueno está sujeto a impugnación en la forma que lo establece el Código de Trabajo (artículo 593 CT); en cambio, el despido intempestivo, no está sujeto a oposición de la contraparte ni a trámite alguno.

26. El visto bueno a favor de los trabajadores genera el pago de las bonificaciones e indemnizaciones contenidas en el artículo 191 del Código de Trabajo, en tanto, el despido intempestivo, da lugar al

pago de las indemnizaciones determinadas en el artículo 188 del Código de Trabajo y adicionalmente, deberá cancelar aquellas indemnizaciones que devienen de la vulneración a la estabilidad reforzada, lo que no sucede en el caso del visto bueno.

27. Es claro entonces, que el visto bueno y el despido intempestivo, son formas de terminación de la relación laboral, distintas y excluyentes entre sí, de manera que, no se puede modificar su naturaleza jurídica como erradamente lo hace el Tribunal d quem, al haber asimilado el visto bueno al despido intempestivo, cuando la ley las diferencia en su naturaleza, finalidad, procedimiento y liquidación.

De ahí que, el criterio de despido indirecto utilizado por los jueces de apelación, responde a un análisis doctrinario que no ha sido incorporado a las reglas que regulan la declaratoria de ineficacia del despido intempestivo, sin que sea posible a través de la doctrina aplicar una forma de terminación de la relación laboral no contemplada en la ley, peor aún, asimilar una terminación legal a una de hecho.

28. Ahora bien, la declaratoria del despido ineficaz tiene como presupuesto la existencia de un despido intempestivo, es decir, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador a una trabajadora en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, lo que excluye la finalización de la relación laboral por visto bueno solicitado por la trabajadora.

29. Procesalmente, tenemos que la declaratoria de ineficaz del despido se sustancia en procedimiento sumario abreviado, con términos reducidos, y es en este procedimiento en el que se declara la eficacia o ineficacia del mismo, deviniendo en improcedente activar esta acción, cuando previamente la terminación del contrato de trabajo se produjo por voluntad de la actora previo la sustanciación y resolución del visto bueno, y no por voluntad unilateral del empleador.

30. La resolución de visto bueno expedida por el Inspector de Trabajo queda firme si no ha sido objeto de impugnación en vía administrativa o judicial. La resolución de visto bueno únicamente puede ser revisada en vía judicial previo a su impugnación conforme lo prescribe el artículo 589 del Código de Trabajo, de modo que no se puede alterar el procedimiento que la ley prevé expresamente para verificar su revisión.

Lo indicado impide que se declare la ineficacia del visto bueno, y con ello, la continuidad de la relación laboral, pues, la resolución de visto puede quedar firme sea porque no se impugnó o porque fue desechada la impugnación dentro del trámite previsto en la ley, lo que rompe definitivamente la posibilidad de la continuidad de la relación laboral, pues de modo alguno podría operar el reintegro de la trabajadora.

En este sentido, la resolución de visto bueno a favor de la trabajadora o trabajador, impide que se

cumpla la finalidad primigenia de la declaratoria de eficacia del despido intempestivo que es el reintegro al trabajo para la continuidad de la relación laboral.

31. El derecho de acción del despido ineficaz, está sujeto a caducidad, pues transcurrido el plazo de treinta días desde la fecha en que se produjo el despido, si la trabajadora no lo ejercita, caduca; lo que también excluye toda posibilidad de que se equipare el visto bueno al despido intempestivo, tomando en cuenta que la resolución del Inspector de Trabajo, puede ser objeto de impugnación, de modo que mientras no se resuelva la misma, no podría accionar el despido ineficaz. En este sentido, la interpretación que realizan los jueces Ad quem, se aparta de la naturaleza y finalidad de la declaratoria de despido ineficaz, encaminada a una protección inmediata a la mujer que ha sido objeto de despido intempestivo, para lo cual el legislador reguló un trámite expedito y sumarísimo.

32. Del análisis anterior, se concluye que es imposible asimilar el visto bueno al despido ineficaz de la mujer trabajadora, no solo por su naturaleza jurídica, sino también porque procesalmente, el tratamiento que la ley otorga al despido ineficaz para precautelar el derecho a la estabilidad e inamovilidad de la mujer trabajadora, que se sustenta en el principio de celeridad, es incompatible con el visto bueno.

33. Es necesario precisar que el artículo 191 del Código de Trabajo, prescribe que se pagarán las indemnizaciones y bonificaciones cuando la conclusión del contrato se produce por una de las causas contenidas en el art. 173 ibídem, lo que de modo alguno cambia la naturaleza jurídica del visto bueno, ni modifica la forma de la terminación de la relación laboral, pues, únicamente establece la forma en que se cuantifican las bonificaciones o indemnizaciones.

34. No cabe duda que los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables, mucho más los de las mujeres trabajadoras que se encuentran en período de lactancia, cuya inamovilidad es garantizada por la Constitución, convenios internacionales y la ley, lo que impide que un empleador ejecute un despido intempestivo en su contra y si lo hace debe asumir la carga indemnizatoria que la ley establece para estos casos, considerando la estabilidad reforzada de la misma, mas, lo indicado no aplica cuando es la propia trabajadora quien termina la relación laboral previo visto bueno.

35. De ahí que, el Tribunal Ad quem, incurrió en el yerro de errónea interpretación de los artículos 195.1 y 191 del Código de Trabajo, pues frente a los hechos fijados, al escoger la norma aplicable al caso, realiza una interpretación inaceptable, al asimilar el visto bueno al despido intempestivo, generando consecuencias que no concuerdan con el contenido de las normas referidas.

36. Los jueces de segunda instancia se alejan de las reglas de hermenéutica establecidas en el artículo 18 del Código Civil que obliga la aplicación de los principios que rigen la interpretación literal, sistemática y teleológica, afectando el contenido del texto legal y los efectos de los artículos 195.1 y

191 del Código de Trabajo.

37. En relación al yerro de falta de aplicación de los fallos de triple reiteración referentes a la definición del despido intempestivo, se verifica, que, conforme al análisis que precede, los jueces de apelación, omitieron aplicar los fallos de triple reiteración que han sido consignados como infringidos por el casacionista, que definen el despido intempestivo como una forma de terminación del contrato de trabajo, que se configura con la voluntad unilateral del empleador de concluir la relación laboral, lo que permite diferenciar el despido intempestivo del visto bueno, por lo que también se admite este cargo.

38. En cuanto al pedido de que se declare que la Jueza a quo incurrió en error inexcusable, se tiene que el recurrente no fundamentó en la audiencia de apelación este pedido, de modo que, por aplicación del principio dispositivo, este Tribunal se encuentra impedido de conocer esta petición.

Por lo expuesto, se aceptan los cargos alegados por el casacionista, se casa la sentencia por el caso Cinco del artículo 268 del COGEP, en razón de lo cual, al amparo del artículo 273. 3 del mismo cuerpo legal, se procede a dictar la sentencia de mérito.

VII. Sentencia de mérito

39. En el caso en examen, la accionante en su libelo inicial y escrito con el que aclara la demanda, solicita que se declare como despido ineficaz la terminación de la relación laboral, el pago de la indemnización contenida en el artículo 195.3 del Código de Trabajo y la establecida en el artículo 188 del mismo cuerpo legal, la bonificación del artículo 185 ibídem, honorarios, costas procesales e intereses legales.

La jueza a quo, al calificar la demanda, la admite a trámite exclusivamente ^a (1/4) *en lo que respecta a la declaración del despido ineficaz, mediante procedimiento sumario conforme lo determina el numeral 8 del art. 332 del COGEP en concordancia con lo establecido en el Art. 195.2 del Código de Trabajo y con lo dispuesto en el artículo 1 de la Resolución 05-2021 emitida por la Corte Nacional, dejando a salvo el derecho que tiene la accionante a reclamar por vía separada los demás beneficios laborales a los que hace alusión en la demanda y en el escrito que antecede [escrito con el que aclara y completa la demanda]*^o.

40. Los hechos probados y no controvertidos corresponden a:

1. La existencia de la relación laboral

2. La accionante inició el trámite de visto bueno ante la Inspectora de Trabajo de Orellana, al amparo de la causal 2 del artículo 173 del Código de Trabajo, quien con fecha 28 de septiembre de 2022, lo concedió a su favor.
3. El tiempo de servicio desde el 17 de febrero de 2021 hasta el 28 de septiembre de 2022 y la remuneración USD 580.
4. Que la accionante al momento de la terminación de la relación laboral se encontraba en período de lactancia.

41. Para revisar la pretensión de la accionante en la forma que fue admitida por la jueza a quo al calificar la demanda, es necesario tener presente lo que establece el artículo 195.1 del Código de Trabajo:

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (1/4)”

42. Mediante esta norma se prohibió que los empleadores despidan a las mujeres trabajadoras embarazadas o en estado asociado a la condición de gestación o maternidad; determinando que en caso de que se termine unilateralmente el vínculo laboral por voluntad del empleador, aquel despido será ineficaz; es decir, no surtirá efecto, debiendo por tanto la trabajadora o el dirigente sindical, de creerlo pertinente puede solicitar ante los órganos jurisdiccionales respectivos la declaratoria de despido ineficaz.

43. Tenemos entonces que, es presupuesto necesario para la declaración de ineficacia del despido, el que se haya producido la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador.

44. En el presente caso, los hechos no pueden subsumirse a la norma citada, ya que la actora con anterioridad a la acción de despido ineficaz, dio por terminada la relación laboral previo visto bueno, sin que sea factible que se declare la ineficacia de un despido intempestivo, cuando el contrato de trabajo concluyó por la causal 8 del artículo 169 del Código de Trabajo. Se hace énfasis en que ningún contrato de trabajo puede concluir al mismo tiempo por visto bueno y por despido intempestivo.

45. Como se indicó en líneas ut supra, el despido intempestivo y el visto bueno son formas de terminación laboral que corresponden a una naturaleza jurídica, finalidad y procedimiento, distintos y excluyentes entre sí.

46. La resolución de visto bueno no puede ser declarada ineficaz, está sujeta a un trámite propio de revisión, que opera a través de la impugnación en la forma como lo establece el artículo 589 del

Código de Trabajo, de ahí que una resolución de visto bueno puede ser objeto de juicio, lo que obviamente contraviene la naturaleza de la declaratoria de ineficacia del despido intempestivo que se activa frente a una terminación unilateral del empleador para proteger a la mujer trabajadora de manera rápida, frente a una vulneración inminente del principio de inamovilidad, lo que excluye una terminación a través de visto bueno.

47. El efecto de la declaratoria de ineficacia del despido intempestivo es la continuidad de la relación laboral, lo que no se cumple, si media una resolución de visto bueno que no puede ser reformada ni modificada a través de la acción de despido ineficaz, pues para ello, se requiere la impugnación del visto bueno.

48. La continuidad en la relación a la que nos referimos en el párrafo anterior, se expresa en la obligación que tiene el empleador de pagar las remuneraciones que no fueron canceladas a causa de su despido, acorde a lo dispuesto en el artículo 195.3 del Código de Trabajo, sea que el trabajador decida continuar o no la relación laboral, lo que se vuelve inaplicable en el caso de la terminación de la relación laboral por visto bueno.

49. No cabe duda que la naturaleza jurídica de la declaratoria de ineficacia de despido intempestivo no guarda relación con el visto bueno, pues, como se ha insistido a lo largo de esta sentencia, la finalidad primigenia de aquel, es el reintegro al lugar de trabajo, es decir, la continuidad laboral; y, por excepción el pago de la indemnización establecida en el artículo 195.3 del Código de Trabajo.

50. En definitiva, la alegación del accionante de equiparar el visto bueno al despido intempestivo, carece de fundamento y es atentatoria a los principios que rigen la hermenéutica jurídica, porque conlleva conceder al artículo 195.1 un alcance que no tiene y que de hacerlo, modificaría su naturaleza, finalidad y efectos jurídicos; y vulneraría el derecho constitucional a la seguridad jurídica.

51. El Art. 82 de la Constitución de la República señala ^aEl derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes^o; de tal manera que el objetivo de la seguridad jurídica es la base del Estado constitucional de derechos y justicia; es un derecho garantizado por los poderes públicos que da a los ciudadanos la seguridad de que sus actos, por ser ajustados a la ley, serán eficaces jurídicamente y, en consecuencia, recibirán la tutela adecuada en cada momento; en definitiva la seguridad jurídica es la *«certeza del derecho»* que tiene el individuo de modo que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos, previa y debidamente publicados. En este contexto, el Código de Trabajo, como se ha señalado en esta resolución, contiene normas claras respecto de la naturaleza jurídica del visto bueno y del despido ineficaz, regula los procedimientos de cada uno de ellos y establece sus efectos, por lo que

frente a normativa expresa, clara y previamente establecida, no corresponde asimilar el visto bueno al despido intempestivo.

Por las consideraciones expuestas, no se cumplen los presupuestos necesarios para declarar la ineficacia de despido intempestivo demandado al amparo del artículo 195.1 del Código de Trabajo, en razón de haber concluido la relación laboral por visto bueno solicitado por la accionante.

VIII. Decisión

Por los razonamientos antes expuestos, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LEYES DE LA REPÚBLICA, CASA** la sentencia expedida por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Orellana, y en sentencia de mérito, desecha la demanda. Sin costas ni honorarios que regular. Se deja a salvo el derecho de la actora de reclamar los beneficios laborales que hace alusión en su demanda y en el escrito con el que completa la misma, a través de la vía judicial pertinente. Al amparo del artículo 271 del Código Orgánico General de Procesos, devuélvase la caución a la parte demandada.- **NOTIFÍQUESE.-**

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

BARRERA ESPIN LIZ MIRELLA
CONJUEZ NACIONAL

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL

VOTO SALVADO DEL JUEZA NACIONAL, SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, martes 12 de noviembre del 2024, las 15h12. **Vistos:** El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que se conforma por los jueces nacionales, doctora María Consuelo Heredia Yerovi (**VOTO SALVADO**), doctora Liz Barrera Espín por licencia de la titular doctora Enma Tapia Rivera; y, doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional; dictan la siguiente sentencia dentro de la causa N° 22301-2022-00465.

I. Antecedentes procesales

1. **Identificación de las partes procesales:** La señora Mariuxi Maricela Vera Sabando, sigue juicio sumario laboral-acción de despido ineficaz en contra de la Compañía Unidad Renal El Coca RENALCOCA S.A., a través de su gerente y representante legal señora Mónica Cecilia Chaluisa Sosa.
2. **El objeto de controversia determinado en la audiencia única:** Al efecto, se tiene que, en la audiencia única conforme consta en la sentencia de primera instancia, el juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Francisco de Orellana, estableció como objeto de la controversia, lo siguiente:

^a Determinar si corresponde declarar ineficaz la terminación de la relación laboral de la actora y en caso de conceder la declaratoria de despido ineficaz, si la actora se pronuncia que no desea reintegrarse, ordenar las indemnizaciones que establece la ley.

Por su parte, la empresa accionada señala que no existió la decisión unilateral de poner fin el vínculo laboral, por parte de la compañía demandada, debido a que, fue la actora quien acudió al Ministerio de Trabajo a solicitar el visto bueno°.

3. **Referencia a la parte dispositiva de la sentencia de primera instancia:** El juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Francisco de Orellana, dictó sentencia el 19 de abril de 2023, las 15h26, resolviendo:

“declara INEFICAZ el despido conforme lo ha solicitado la actora y se ordena el reintegro a las funciones que realizaba, en la Unidad Renal el Coca Renalco S. A. La actora en forma expresa, en audiencia, se pronunció que no es su deseo reintegrarse a su lugar de trabajo. Por cuanto el inciso segundo del Art. 195.3 del Código del Trabajo, en relación a los Efectos, estipula (¼) Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.° En consecuencia, se concede la cantidad de US \$ 580 x 12 = US \$ 6.960,00, en base a lo dispuesto en el Art. 195.3 del Código del Trabajo; la indemnización contemplada en el Art. 188 ibídem, en la cantidad de US \$ 1.740,00; y, la bonificación estipulada en el Art. 185 en US \$ 145,00. Por lo que se dispone que la Unidad Renal el Coca RENALCOCA S.A., a través de su representante legal, cancele a la actora VERA SABANDO MARIUXI MARICELA, la cantidad de OCHO MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y CINCO CON 00/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMÉRICA (US \$ 8.845,00), sin intereses y sin costas ni honorarios que regular, por cuanto no se cumple con el presupuesto establecido en el Art. 284 del Código Orgánico General de Procesos°.

4. **Referencia a la parte dispositiva de la sentencia de segunda instancia:** El Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Orellana, dicta sentencia con fecha 15 de septiembre de 2023, las 15h57, en la que resuelve:

“ por Unanimidad, desecha el recurso de apelación interpuesto por la Compañía Unidad Renal El Coca RENALCOCA S.A., a través de su gerente y representante

legal la señora Chaluisa Sosa Mónica Cecilia, y de su presidente el señor Salas Haro Erik Fabricio, consecuentemente confirma la sentencia subida en grado. 11.2. Respecto del pedido de la recurrente para que la Sala declare que la señora jueza Dra. Raquel Núñez Acosta, ha cometido error inexcusable, pese a que no fundamentó aquello oralmente en la audiencia de apelación, la Corte Provincial de Justicia de Orellana establece que, tiene competencia para determinar la existencia de dolo, negligencia manifiesta o error inexcusable, respecto de las actuaciones de Fiscales, Defensores Públicos y de los Jueces de instancia que han precedido en el conocimiento de la causa, de conformidad con los artículos 102, 104 y 109 del Código Orgánico de la Función Judicial; la Sentencia N.º 3-19-CN/20, dictada por el Pleno de la Corte Constitucional el 29 de julio de 2020; y, los artículos 6 y 7 de *“Las Normas que regulan el procedimiento para la declaratoria jurisdiccional previa”*; así como la Resolución No. 04-2023 emitida por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia que expidió las normas que regulan el procedimiento para la declaratoria jurisdiccional previa. 11.3. El artículo 233 de la Constitución, prescribe que *“Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones...”*. En concordancia, los artículos 102 y 104 del COFJ, establecen, respectivamente, que las prohibiciones y el régimen disciplinario que se contiene en este capítulo son aplicables a todas las servidoras y servidores judiciales, sea que pertenezcan a las carreras judicial, fiscal o de la defensoría pública. 11.4. Las conductas que constituyen infracciones administrativas de los servidores judiciales, están prescritas en los artículos 107, 108 y 109 del COFJ, y se dividen en leves, graves y gravísimas, respectivamente. 11.5. Finalmente, este Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Orellana estima que no existe mérito para emitir la declaración jurisdiccional previa para establecer la existencia de error inexcusable, de conformidad con los artículos 109.7 y 109.1, numeral 1 del COFJ [agregado después de artículo 109, respecto de las actuaciones de la señora jueza de la Unidad Judicial Civil con sede en el cantón Francisco de Orellana, Dra. Raquel Núñez Acosta; a quien por esta única vez es se le notificará en su correos electrónico institucional. 11.6. Actúe la abogada Katy Lanchi Sarango, en calidad de Secretaria Relatora Encargada, de acuerdo a la Acción de Personal No. 366-DPCO-2023-FB, suscrita por el Abogado Babington Mauro Robles Vera, Director Provincial del Consejo de la Judicatura de Orellana; y, de conformidad con los artículos 82 y 172 inciso segundo de la Constitución de la República, que garantiza la seguridad jurídica y, el principio de

debida diligencia en los procesos de administración de justicia, se dispone que la señora actuario, una vez ejecutoriado este fallo, devuelva inmediatamente el expediente a la Juzgadora de origen para los fines de Ley.º.

5. **Referencia al recurso de casación:** La parte demandada interpone recurso de casación, al amparo del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos-COGEP.
6. La doctora María Gabriela Mier, Conjuenza Nacional (e), mediante auto de 5 de marzo de 2024, las 11h16, admitió el recurso de casación interpuesto.

II. Competencia

7. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer, sustanciar y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; artículos 184 y 191 numeral primero del Código Orgánico de la Función Judicial; así como, por lo establecido en el artículo 269 del Código Orgánico General de Procesos y acta de sorteo de 7 de octubre de 2024.
8. El tribunal de casación, dentro del término previsto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, convocó a audiencia para conocer y resolver el recurso de casación, misma que se llevó a cabo el día lunes 21 de octubre a las 11h00.
9. Una vez escuchadas las partes procesales, el Tribunal suspendió la audiencia para la decisión, habiéndose reinstalado el día lunes 28 de octubre de 2024, a las 14h47, en la que se pronunció en forma oral al tenor de lo dispuesto en los artículos 93 y 273 del Código Orgánico General de Procesos; y, con base a las disposiciones legales pertinentes, se procede a emitir la resolución escrita en los siguientes términos:

III. Validez procesal

10. Durante la sustanciación de la audiencia de casación no se ha observado omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, sin que además haya sido motivo de impugnación la integración del suscrito Tribunal.

IV. Fundamentación del recurso de casación

11. La parte demandada al fundamentar el recurso de casación, por el **caso cinco del artículo 268 del COGEP**, alega la trasgresión de los artículos 195.1 y 191 del Código del Trabajo-CT; fallo de triple reiteración respecto a la figura del despido intempestivo entendido éste como *“la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador [1/4] que ocurre en determinados tiempo y lugar [1/4] debe ser probado fehacientemente”*.
12. Que se ha interpretado erróneamente el artículo 195.1 del CT, que establece la acción de despido ineficaz, señalando: *“Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara”*.
13. Añade que la Sala realiza una errónea interpretación del contenido del artículo 195.1 del CT al considerar que la misma es aplicable a casos de terminación de la relación laboral entre una mujer embarazada y su empleador por visto bueno (hecho fáctico probado).
14. Que en efecto la sentencia reconoce que la relación laboral terminó por petición de visto bueno presentado por la ex trabajadora, aceptado el 28 de septiembre de 2022. Sin embargo la Sala atribuyendo un razonamiento no previsto en la ley, subsume el hecho probado (terminación por visto bueno) en la hipótesis normativa prevista en el artículo 195.1 del CT (despido intempestivo), lo que constituye un yerro de hermenéutica jurídica atribuyendo un criterio no previsto en la norma.
15. Sostiene asimismo que el artículo 195.1 del CT, como toda norma sustancial posee dos partes: i) un supuesto de hecho y ii) un efecto jurídico (lo que se denomina como la proposición jurídica completa). En el caso en concreto la norma puede graficarse de la siguiente manera:
 - i) El despido intempestivo a una mujer embarazada o dirigente sindical (supuesto de hecho), ii) deberá ser considerado como ineficaz (efecto jurídico).
16. Que entre la figura del visto bueno y el despido intempestivo existe notables diferencias y consecuencias jurídicas totalmente independientes. En primer lugar el visto bueno constituye una forma legal de dar por terminada la relación laboral misma que es concedida por un inspector del trabajo bajo ciertas causales que pueden

presentar el trabajador o el empleador, en cambio el despido intempestivo constituye una forma ilegal, unilateral y abrupta cometida por parte del empleador contra el trabajador la cual violenta el derecho a la estabilidad laboral.

17. El artículo 195 del CT tiene por finalidad proteger y amparar a la mujer embarazada que hubiere sufrido un despido intempestivo, siendo consiente el legislador de la necesidad de que las trabajadoras cuenten con una plaza de trabajo que les permita afrontar legítimamente aquel periodo más sensible de su maternidad. La doctrina afirma que la acción de despido ineficaz posee un componente netamente reintegrador frente a su salida abrupta de su trabajo.
18. Continúa alegando que la Sala al haber interpretado la figura del visto bueno como equivalente al despido intempestivo incurrió en un exceso de juicio, puesto que la norma es clara en señalar que, para otorgar el efecto legal previsto (ineficacia) debe existir un supuesto de hecho claro y determinable (despido intempestivo). La norma por otra parte en nada se refiere a ^a despido indirecto^o o peor autoriza equiparar a la figura del visto bueno como una forma ilegal o intempestiva de terminación de la relación laboral situación por demás arbitraria que claramente violenta nuestro derecho a la seguridad jurídica inclusive.
19. Acusa asimismo errónea interpretación del artículo 191 del CT, que señala que los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 187 y 188 del CT, si se separan a consecuencia de alguna de las causas determinadas en el artículo 173 del CT. Sin embargo el yerro casacional se evidencia en que la Sala considera que al haber la trabajadora obtenido un visto bueno favorable, debe entenderse, en consecuencia, que existió despido intempestivo.
20. Que en el presente caso la proposición jurídica completa del artículo 191 ibídem, se puede graficar de la siguiente manera: **i)** Si el trabajador da por terminada la relación laboral por alguna de las causales del artículo 193 del CT, esto es por visto bueno (supuesto de hecho); **ii)** se le concederá adicionalmente las bonificaciones por desahucio (art. 187) y la de despido intempestivo (art. 188) respectivamente (efecto jurídico).
21. Precisa que en ningún momento la norma establece que la concesión del visto bueno deba entenderse como despido intempestivo, sino más bien señala, que como

bonificación se le entregará adicionalmente las indemnizaciones previstas en los artículos 187 y 188 del CT. Igualmente la norma no preceptúa la existencia de un despido indirecto como alega la Sala, configurándose así en hechos diferentes, que no podían ser subsumidos en la norma previamente analizada.

22. Finalmente acusa que se ha producido falta de aplicación de precedentes jurisprudenciales que han sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia, citando la resolución N° 0933-2013-SL; Gaceta Judicial, año XCVII, serie XVI, N° 10, pág. 2671 de 3 de febrero de 1998; sentencia N° 247-2005 de 28 de noviembre de 2006, R.O. N° 324 de 25 de abril de 2008; resolución N° 503-2011, los que conceptualizan al despido intempestivo, estableciendo elementos como: **i)** Decisión unilateral y abrupta del empleador dirigido en contra del trabajador, **ii)** que ocurre en un momento, tiempo y lugar determinado; **iii)** que debe ser probado por quien lo alega.
23. Que tanto el artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador-CRE, como el 182 del Código Orgánico de la Función Judicial-COFJ, determinan cuales pronunciamientos judiciales corresponden a una jurisprudencia obligatoria ordinaria (y por tanto susceptibles de ser aplicadas por parte de los juzgadores frente a casos concretos).
24. Que la Sala a fin de garantizar el derecho a la seguridad jurídica, debía respetar y aplicar los precedentes jurisprudenciales obligatorios al presente caso, esto es determinar si el supuesto fáctico probado (terminación por visto bueno) se subsume o no en los precedentes jurisprudenciales que definen las características del despido intempestivo.
25. Que de un análisis razonado y objetivo se tienen los siguientes presupuestos fácticos: **i)** que la actora voluntariamente quiso dar por terminado la relación laboral por visto bueno, mismo que fue aceptado; **ii)** que la actora pretendió a través de la acción de despido ineficaz beneficiarse de la indemnización supletoria prevista en el artículo 195.3 del CT, desnaturalizando su contenido; y, **iii)** que los precedentes jurisprudenciales obligatorios no refieren a la existencia de despidos indirectos, apartándose injustificadamente.

26. Que en la sentencia desconociendo la obligatoriedad de los precedentes jurisprudenciales, cita una sentencia dictada dentro del juicio 17316-2019-00033 (el cual no constituye un precedente jurisprudencial obligatorio), pretendiendo justificar así la existencia de una figura no regulada ni en la ley o la jurisprudencia ordinaria, la cual resulta impertinente para el caso en cuestión.
27. Que lo ocurrido vulnera la seguridad jurídica y es trascendente puesto que contradice a otros pronunciamientos jurídicos emitidos por cortes provinciales quienes, entendiendo el correcto razonamiento y naturaleza de la figura del despido ineficaz han negado esta clase de acciones si es que la relación laboral ha terminado por voluntad de la trabajadora (a través de visto bueno).
28. **Contestación del recurso de casación por la parte actora:** La actora en la audiencia de fundamentación del recurso de casación, alega que la sentencia recurrida ha sido dictada como lo determina la ley, por lo que solicita no casar, todo ello conforme se desprende del registro electrónico (CD) agregado al proceso.

V. Problema Jurídico

29. Determinar si el tribunal de apelación, ha incurrido o no en las transgresiones invocadas al haber declarado ineficaz el despido intempestivo de una mujer embarazada que solicitó visto bueno en contra de su empleador por falta de pago en las remuneraciones.

VI. Análisis del tribunal de casación

30. **Del recurso de casación:** La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho; ^a [1/4] según señala DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de [1/4] enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los

Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más esenciales del juicio [1/4]³.

31. A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado.
32. La parte recurrente sustenta sus acusaciones en el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, que determina: *“ [1/4] 5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto [1/4]^o.*
33. Este caso contempla vicios *“ in iudicando^o*, esto es, cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios cuya trasgresión ha sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia. Por este caso, los reproches probatorios son inadmisibles, pues se configura cuando no se han subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos dentro de la hipótesis normativa, ya porque se ha aplicado una norma jurídica que no pertenece, ya porque no se ha aplicado la que concierne o porque aplicando la que corresponde se la ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo.
34. Al efecto, este caso contempla tres tipos de transgresión, esto es: Aplicación indebida que se configura cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; más se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla y que según Humberto Murcia Ballén: *“ [1/4] Emanada, pues, la indebida aplicación, no del error sobre la existencia y validez de la ley, sino del yerro en que incurre el juzgador al relacionar la situación fáctica controvertida en el proceso y el hecho hipotetizado por la norma que aplica [1/4].^{o 4}*

3 Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, 2005. Pág. 221.

4 Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 322.

35. La Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia: ^a [1/4] *Cuando el Juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella. Incurre de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido* [1/4]°⁵.
36. Falta de aplicación, que se produce en el momento que quien juzga no aplica la norma que corresponde al caso que se está litigando, por lo que se conoce a este error como de omisión; de ahí que la misma Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a esta clase de transgresión expresó: ^a [1/4] *Cuando el juzgador deja de aplicar en el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distinta a la acogida* [1/4]°⁶.
37. Errónea interpretación, que tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala es la pertinente para el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la ley y en este sentido la Sala de lo Civil y Mercantil referida señaló que se produce este vicio de juzgamiento: ^a [1/4] *Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene* [1/4]°⁷
38. Sobre este tema, la doctrina nos ilustra: ^a [1/4] *Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en las dos atrás analizadas, de un yerro de <<diagnosis jurídica>>, o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta* [1/4]°⁸.
39. Para resolver el problema jurídico extraído de las alegaciones propuestas bajo el caso cinco, que se contrae a ^a *Determinar si el tribunal de apelación, ha incurrido o no en las transgresiones invocadas al haber declarado ineficaz el despido intempestivo de una mujer embarazada que solicitó visto bueno en contra de su empleador por falta*

5 Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005. Pág. 183.

6 Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 183.

7 Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 183.

8 Humberto Murcia Ballén, Recurso de Casación Civil, Cuarta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Vocatio in Ius, Bogotá, 1966. Pág. 324.

de pago en las remuneraciones^o, es necesario previamente tomar en consideración los siguientes aspectos procesales y además los hechos que se tienen como probados, que se reducen a:

40. La parte demandada ha aceptado la validez del proceso en instancia, sin que haya manifestado su inconformidad al haberse dado a la causa el trámite sumario con términos reducidos por acción de despido ineficaz. Es decir, no ha sido materia de reclamación el trámite propio que debe darse a la causa atendiendo a los hechos alegados en el libelo inicial, ni en la primera ni en la segunda instancia, menos aún en casación, puesto que como se ha dejado anotado ut supra propone el recurso de casación bajo el caso cinco del artículo 268 del COGEP.
41. Así las cosas, se tienen como hechos probados que la terminación de la relación laboral entre las partes, se produjo por despido; que la accionante al momento de este hecho se encontraba en periodo de lactancia; y, que su empleador conocía de su estado de gestación.
42. Ante este escenario procesal, en el que se ha propuesto el recurso de casación por el caso cinco resulta imposible a este Tribunal modificar los hechos que son el resultado de la valoración autónoma e independiente de los medios de prueba que han realizado los jueces en instancia.
43. De otra parte, la errónea interpretación de los artículos 195.1 y 191 del Código del Trabajo-CT, así como la falta de aplicación que acusa de los fallos de triple reiteración respecto a la figura del despido intempestivo entendido éste como *“la terminación unilateral de la relación laboral por parte del empleador [1/4] que ocurre en determinados tiempo y lugar [1/4] debe ser probado fehacientemente”*^o, se la efectúa sobre la base de los hechos demostrados en juicio, es decir, se está conforme con los hechos no así con la aplicación del derecho, de modo que, una vez determinado que la relación laboral entre las partes concluyó por despido, más allá de si éste fue catalogado como directo o indirecto, -se trata de un despido-, al encontrarse la trabajadora al momento de este hecho, en una condición asociada a la maternidad ^alactancia^o, el resultado es la aplicación de lo determinado en el artículo 195.1 del CT, que determina que se considerará ineficaz el despido de las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación **o maternidad en razón**

del principio de inamovilidad que les ampara.

44. Dicho esto, a través del caso cinco invocado por el casacionista, le resulta imposible jurídicamente a este Tribunal reemplazar los hechos que están fijados en instancia, pues nos está vedado valorar los medios probatorios sin la existencia de una configuración de yerro probatorio bajo el caso cuatro del artículo 268 del COGEP, en ese sentido, si los jueces establecieron que el despido indirecto dada la condición de lactancia de la accionante da lugar a la acción de despido ineficaz y su declaración de ineficacia, así como ante su expresa voluntad de no reintegrarse al trabajo, al pago de las indemnizaciones legales, no es posible su modificación a pretexto de la errónea interpretación que acusa el recurrente, ya que como se ha indicado esto involucra un ejercicio de valoración probatoria para reemplazar los hechos fijados como ciertos.
45. Concomitante con lo anterior, tampoco se ha configurado la errónea interpretación del artículo 191 del CT, que señala que los trabajadores tendrán derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 187 y 188 del CT, si se separan a consecuencia de alguna de las causas determinadas en el artículo 173 del CT, por cuanto en la acción planteada se establece como pretensión la ineficacia del despido en un contexto de despido indirecto, es decir, todos aquellos actos que ejecuta el empleador que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios, de ahí que se sustanció la demanda presentada bajo el procedimiento sumario con términos reducidos.
46. Nótese que en este tipo de despidos indirectos, el empleador no da por terminada la relación de trabajo de manera expresa, sino que acude a mecanismos arbitrarios e ilegítimos que tienen la misma consecuencia que el despido intempestivo, en ese sentido no se ha producido la falta de aplicación de los precedentes jurisprudenciales resolución N° 0933-2013-SL; Gaceta Judicial, año XCVII, serie XVI, N° 10, pág. 2671 de 3 de febrero de 1998; sentencia N° 247-2005 de 28 de noviembre de 2006, R.O. N° 324 de 25 de abril de 2008; resolución N° 503-2011, que conceptualizan al despido intempestivo, estableciendo elementos como: **i)** Decisión unilateral y abrupta del empleador dirigido en contra del trabajador, **ii)** que ocurre en un momento, tiempo y lugar determinado; **iii)** que debe ser probado por quien lo alega; en tanto, el despido indirecto que ha sido determinado en instancia y la consiguiente ineficacia del mismo

por la condición de la trabajadora al momento del hecho, no se ajusta a los parámetros determinados en los precedentes en cita, de modo que, no estaban obligados los jueces a aplicarlos para resolver el asunto en controversia.

47. Este análisis se sustenta además en la progresividad de los derechos, la protección a la cual estamos obligados todas las autoridades a brindar a las mujeres embarazadas o en condición de maternidad, conforme lo dispone claramente el artículo 322 inciso segundo de la Constitución de la República, que señala la prohibición del despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.
48. De lo que se colige que para que proceda la acción por despido ineficaz basta que se demuestre dentro del proceso por parte de la accionante que se encontraba dentro de los presupuestos que señala la citada norma, o bien estuvo embarazada o en periodo de lactancia, cuando fue despedida, condiciones que se han cumplido en el presente caso, por lo que en garantía de la seguridad jurídica, prevista en el artículo 82 de la CRE, no se exige otros requisitos que los determinados en el artículo 191.1 del CT para la procedencia de la pretensión.
49. Dicho esto, las acusaciones efectuadas al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, no prosperan.

VII. Decisión

50. Este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, resuelve:
51. No casar la sentencia emitida por el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Orellana, el 15 de septiembre de 2023, las 15h57. Sin costas.- De conformidad con el artículo 275 del COGEP, entréguese el total de la caución rendida a la actora. **Notifíquese.-**

Resumen de fácil comprensión

Esta juzgadora en voto salvado, rechaza el recurso de casación formulado bajo el caso cinco del artículo 268 del COGEP, al no verificarse que exista la infracción de normas sustanciales ni de los precedentes aludidos, en tanto, de los hechos establecidos en instancia, se tiene que la accionante fue despedida encontrándose en periodo de lactancia, en ese sentido, correspondía la declaratoria de ineficacia del despido perpetrado y al manifestar su deseo de no reintegrarse, el consecuente pago de las indemnizaciones legales.

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL (PONENTE)

BARRERA ESPIN LIZ MIRELLA

CONJUEZ NACIONAL

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

JUEZ NACIONAL