



Juicio No. 09334-2016-00393

JUEZ PONENTE: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA, JUEZ NACIONAL (E) (PONENTE)

AUTOR/A: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL.

Quito, miércoles 25 de noviembre del 2020, las 13h35. **VISTOS:** En el juicio laboral seguido por Pozo Suárez Julio César en contra de la compañía Salica del Ecuador S.A, el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas dicta sentencia el miércoles 26 de abril de 2017, las 13h29, reformando la sentencia subida en grado y declarando parcialmente con lugar la demanda. Inconforme con esta decisión, la parte demandada propone recurso de casación con fundamento en la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación, recurso que ha sido admitido a trámite mediante auto de fecha 01 de septiembre de 2017, las 12h28. Encontrándose la causa en estado de resolver, para hacerlo se considera:

I

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA

El Pleno de la Corte Nacional de Justicia en Resolución No. 01-2018 de fecha 26 de enero de 2018 integró sus seis Salas Especializadas de la Corte Nacional de Justicia conforme lo dispone el artículo 183 sustituido por el artículo 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial publicado en el R. O. Suplemento No. 38 de 17 de julio de 2013, en relación con la Resolución No. 04-2017, publicada en el Suplemento No. 1 del Registro Oficial No. 962 de 14 de marzo de 2017. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional 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, así como del sorteo que obra del expediente. Este Tribunal de la Sala de lo Laboral se encuentra integrado según acta de sorteo de fecha lunes 27 de enero de 2020, por: Doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional (e) Ponente; doctora Katerine Muñoz Subía, Jueza Nacional; y, doctor Roberto Guzman Castañeda, Juez Nacional (e)

II

FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN

Los accionados con fundamento en la causal primera, manifiestan en su recurso, que los señores jueces de la Sala de apelación, en la sentencia impugnada, han infringido las siguientes normas de derecho: artículos 325 de la Constitución de la República , literal h del artículo 14 del Código del Trabajo, artículo 54 de la Ley de Zonas Francas, numeral 3 del artículo 169 del Código del Trabajo, artículo 170 del Código del Trabajo y artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

III

CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS DEL RECURSO DE CASACIÓN

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”*. (Teoría y Técnica de la Casación, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., segunda edición, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 13.). 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. Pues como bien 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 el recurrente. [1/4]”*. (La Casación Civil en el Ecuador°, Andrade & Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, págs. 42-43). Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto Tribunal de la Justicia Ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, tiene como finalidad 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. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”*°: así también en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, se ha establecido que: 2.- *Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*° Es decir, que el derecho al trabajo es de carácter universal, ya que todas las personas deben tener acceso a una fuente laboral lícita, la cual les permitirá obtener los recursos económicos para satisfacer sus necesidades y por ende vivir con dignidad.

IV

CONCEPTUALIZACIÓN DE MOTIVACIÓN

Este Tribunal de Casación, acorde al mandamiento contenido en el artículo 76. 7, literal 1) de la Constitución de la República, que establece: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”*°; observa que la falta de motivación acarrea la nulidad de la resolución judicial. Por lo que, al emitir su pronunciamiento los juzgadores deben hacerlo sustentados en el ordenamiento legal vigente, así como, en los principios generales del derecho, a efectos de garantizar la seguridad jurídica, y que las partes sientan esa certidumbre que otorga el obtener

una sentencia motivada. La Corte Constitucional para el Período de Transición, en la sentencia No. 048-11-SEP-CC, del caso No. 1252-10-EP, respecto a la motivación señaló: *"Este derecho de motivación se articula plenamente con el derecho a una tutela judicial efectiva, y obviamente aquello contribuirá a garantizar la seguridad jurídica dentro de un estado constitucional, con el objeto de que quienes acuden a los diversos órganos jurisdiccionales en el país no queden en la indefensión, y de generar la confianza debida en el sistema jurídico ecuatoriano; empero, este derecho no significa exclusivamente acceder a los órganos jurisdiccionales, sino que una vez ejercitado aquel derecho, los jueces deben guiar sus actuaciones diligentemente en aras de alcanzar la tan anhelada justicia, y es precisamente a través de la motivación de las resoluciones judiciales cuando los jueces determinan que sus actuaciones se han producido con apego a la Constitución y a las leyes que rigen un caso en concreto. [1/4]º".* El tratadista Fernando de la Rúa, sostiene que: *"El juzgador debe tener en cuenta los requisitos necesarios para que la motivación de la sentencia sea adecuada. Para que la fundamentación sea válida, debe ser, a la vez, expresa, clara, completa, legítima y lógica. La sentencia está formada por una serie eslabonada de argumentos, razonamientos y decisiones que culminan en la conclusión final, la cual constituye el dispositivo en que se expresa el concreto mandato jurisdiccional. En ese camino, el Juez debe plantearse sucesivos interrogantes (cuestiones), emitiendo sobre cada uno de ellos una respuesta afirmativa o negativa (conclusiones). Cada conclusión constituye el precedente sobre el cual se resolverá la cuestión siguiente, hasta llegar a la principal, cuya respuesta constituirá la decisión. Para ello, el deber de resolver todas las cuestiones se presenta ahora también como un aspecto del contenido de la motivación, en tanto cada conclusión o decisión debe ser fundamentada. En todos los casos, esa fundamentación debe reunir los caracteres expresados..."*. (Fernando de la Rúa, *Teoría General del Proceso*, Depalma, Buenos Aires, 1991, pág. 150). Por consiguiente, cumpliendo con la disposición constitucional anteriormente señalada, luego de analizar el recurso de casación frente a la sentencia impugnada, y confrontarla con el ordenamiento jurídico vigente, limita su análisis a las acusaciones efectuadas al amparo de la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación.

5.- ANÁLISIS DEL RECURSO DE CASACIÓN PROPUESTO:

5.1.- CAUSAL PRIMERA.- Bajo esta causal, la parte recurrente manifiesta que ninguno de

los juzgadores contemplan que la relación de trabajo que se ha mantenido entre las partes fue de carácter especial y no general, pues conforme las excepciones previstas en el artículo 14 del Código del Trabajo, se debe tomar en cuenta que la compañía Sállica del Ecuador se encuentra asentada en Zona Franca, pues ha sido calificada y registrada como usuaria de Zona Franca de Posorja ZOPRAFORT S.A, Registro Oficial No. 365 de martes 10 de junio de 2008, lo que quiere decir que la empresa demandada está sujeta a la Ley Especial de Zona Franca, normativa que regula diferentes ámbitos jurídicos entre los que se encuentra el laboral; por lo que al no haber considerado este aspecto, existe un error en la aplicación del artículo 14 del Código del Trabajo, al no acoplar la relación de trabajo mantenida con el trabajador a una relación eventual o de temporada, y así otorgar seguridad jurídica a lo determinado en el artículo 54 de la Ley de Zonas Francas, reconociendo la relación especial de trabajo que había entre las partes y desechar los reclamos de despido intempestivo y desahucio.

Señala que, al haber considerado el tribunal *ad quem* que la accionante se le han venido otorgado contratos eventuales desde el año 2008 de manera consecutiva, acoplándose a lo prescrito en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, no puede ser considerada como estabilidad, pues la presente relación laboral fue especial, sujeta a un régimen laboral distinto.

Manifiesta que al estar la empresa sujeta a un régimen laboral especial, las relaciones de trabajo están amparadas en el artículo 54 de la Ley de Zonas Francas, y que el artículo 169 numeral 3 del Código del Trabajo, posibilita la terminación de la relación laboral por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato, y en atención a dicha terminación quedan obligadas las partes laborales a proceder conforme lo estipula el artículo 170 del Código del Trabajo, y así se lo hizo en el presente caso según consta en el acta de finiquito.

5.2.- PROBLEMA JURÍDICO: El problema jurídico a dilucidar consiste en dilucidar si el tribunal *ad quem* ha aplicado indebidamente el artículo 17 del Código del Trabajo, al establecer que la relación laboral mantenida con el actor, fue eventual o de temporada y reconocer el despido intempestivo y desahucio, sin considerar que la relación de trabajo entre las partes, ha estado sujeta a un régimen laboral especial, conforme lo establece el artículo 54 de la Ley de Zona Francas.

6.- RESPECTO DE LA CAUSAL PRIMERA.- Esta causal del artículo 3 de la Ley de

Casación, se configura cuando el tribunal de instancia incurre, en falta de aplicación, aplicación indebida, o errónea interpretación de normas de derecho, lo que implica que se configure un *error de juicio*, que atenta a la esencia y contenido de la norma de derecho y de los precedentes jurisprudenciales obligatorios. El tratadista Murcia Ballén, respecto de la violación directa de la norma, señala: *“Como lo anticipamos, la violación directa de la norma sustancial se da cuando ésta se infringe derecha o rectamente, vale decir, sin consideración a la prueba de los hechos. Emanan, por tanto, de los errores sobre la existencia, validez y alcance del precepto legal que trascienden a la parte resolutive del fallo”*¹

6.1.- EXAMEN DEL CARGO.- La parte recurrente en lo principal alega que la relación de trabajo que se ha mantenido entre las partes fue de carácter especial y no general, pues conforme las excepciones previstas en el artículo 14 del Código del Trabajo, se debe tomar en cuenta que la compañía Sállica del Ecuador se encuentra asentada en Zona Franca, pues ha sido calificada y registrada como usuaria de Zona Franca de Posorja ZOPRAFORT S.A, Registro Oficial No. 365 de martes 10 de junio de 2008, lo que quiere decir que la empresa demandada está sujeta a la Ley Especial de Zona Franca, normativa que regula diferentes ámbitos jurídicos entre los que se encuentra el laboral; por lo que, al no haber considerado este aspecto, existe un error en la aplicación del artículo 14 del Código del Trabajo, al no acoplar la relación de trabajo mantenida con el trabajador a una relación eventual o de temporada, y así otorgar seguridad jurídica a lo determinado en el artículo 54 de la Ley de Zonas Francas, reconociendo la relación especial de trabajo que había entre las partes y desechar los reclamos de despido intempestivo y desahucio. Al respecto, frente a la alegación de la parte accionante, resulta necesario observar el pronunciamiento que ha efectuado el tribunal ad quem en su sentencia: *“En efecto la entidad accionada está sujeta al régimen implantado por la Ley de Zonas Francas (R. O. 562 DE 11 DE ABRIL DEL 2005), y su prorrogación dada a través de la Disposición Transitoria Tercera del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, que prescribe: “Las zonas francas cuyas concesiones han sido otorgadas al amparo de la Ley de Zonas Francas, continuarán en operación bajo las condiciones vigentes al tiempo de su autorización, por el plazo que dure su concesión. No obstante, las empresas administradoras y usuarias de las actuales zonas francas deberán sujetarse administrativa y operativamente a las disposiciones del presente Código.”*, siendo

¹ MURCIA BALLÉN, Humberto, *Recurso de Casación Civil*, sexta edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, 2005, pág. 354.

que dicho Código, en su Art. 21 prescribe: "Normas obligatorias.- Los inversionistas nacionales y extranjeros y sus inversiones están sujetos, de forma general, a la observancia y fiel cumplimiento de las leyes del país, y, en especial, de las relativas a los aspectos laborales, ambientales, tributarios y de seguridad social vigentes.", es decir conmina a respetar los principios laborales y leyes laborales. c).- Si bien es cierto el Art. 54 de la Ley de Zonas Francas, prescribía que: "Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidos a lo que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario. En todos los casos, los contratos de trabajo en zonas francas deberán registrarse en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción respectiva.", no es menos cierto que el Art. 53 ibídem, prescribía que las relaciones de trabajo se rigen por la normativa laboral común con la salvedad del Artículo ante citado, de la siguiente manera: "Las relaciones laborales entre usuarios de las zonas francas y sus trabajadores se sujetarán a las leyes laborales vigentes, con las modificaciones que se introducen en este capítulo.". d).- En el campo legal, nuestra norma laboral sustantiva no contempla el contrato "temporal", sin embargo en la práctica este se refiere a los contratos eventuales del Art. 17 del Código del Trabajo que tienen una duración máxima de 180 días (seis meses), y así lo ha hecho constar la entidad empleadora en cada uno de los contratos suscritos con el hoy demandante. e).- El accionante alega que fue despedida intempestivamente, mientras la empleadora aduce que por la naturaleza de la relación laboral, ello no es posible, sin embargo en base al principio de la seguridad jurídica, este Tribunal acota que al accionante se le han venido otorgando contratos eventuales desde el año 2008 de manera consecutiva, acoplándose ello a lo prescrito en el segundo inciso del Art. 17 del Código del trabajo, específicamente en la parte que prescribe que: "(1/4) Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada..(1/4)", es decir al año 2015, en que ha sido separado de sus labores, este se encontraba amparado por la modalidad de contrato de temporada, y referente a este punto citado, es menester acotar que el tercer inciso del ante citado Art. 17 del Código del Trabajo, prescribe que: "(1/4) Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el

derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (1/4)º, es decir si el trabajador no es llamado a la siguiente temporada, se considera un despido intempestivo; en la especie la entidad empleadora no ha aportado prueba alguna de haber convocado nuevamente a su trabajador, sino más bien, ha decidido en efecto discontinuar la relación laboral, configurándose de esta manera el despido intempestivo, y con este razonamiento se dispone el pago de la indemnización del Art. 188 del Código del Trabajo y la bonificación del Art. 185 ibídem, como acertadamente lo ha dispuesto el juez de primera instancia. Sin lugar a la indemnización pretendida por el Art. 179 del Código del Trabajo, pues ello versa sobre enfermedad no profesional, y el actor en el numeral 4.2 habla de una enfermedad profesional, siendo incongruente su reclamación.º

Observándose que si bien el tribunal de apelación efectúa un análisis sobre la naturaleza jurídica de la institución demandada, es necesario considerar que si bien la compañía Salica del Ecuador S.A., se encuentra ubicada en la Zona Franca de Posorja, conforme se observa del Registro Oficial Nro. 356- de martes 10 de junio del 2008, y que como tal era beneficiaria de un régimen especial en el que no están sometidos a lo que dispone el Art. 14 del Código de Trabajo, pudiendo renovar los contratos de trabajo cuantas veces sean necesarios por expreso mandato de la Ley de Zona Franca, en el artículo 54 que prescribía.- *“Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidos a lo que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario”* esta normativa legal que si bien era aplicable para este tipo de compañías, fue derogada en razón del literal n) de las disposiciones derogatorias del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, COPCI, publicado en el Registro Oficial No. 351 de 29 de diciembre de 2010, al señalar: *“Salvo lo establecido en las Disposiciones Transitorias, a partir de la fecha de vigencia de este Código, queda derogadas todas las normas en cuanto se opongan a las disposiciones de este Código. Adicionalmente, se derogan expresamente las siguientes normas: (1/4) n. Ley de Zonas Francas, publicada como Codificación No. 4, publicada en Registro Oficial No. 562 de 11 de Abril del 2005º; determinado para aquellas instituciones que mantenía este régimen, conforme la transitoria tercera que: “Las zonas francas cuyas concesiones han sido otorgadas al amparo de la Ley de Zonas Francas, continuarán en operación bajo las condiciones vigentes al tiempo de su autorización, por el plazo que dure su concesión. No obstante, las empresas administradoras*

y usuarias de las actuales zonas francas deberán sujetarse administrativa y operativamente a las disposiciones del presente Código^o. Debiendo considerar que la normativa vigente surge bajo las consideraciones de los artículos 276 numeral 2 -generación de trabajo digno y estable-, y 320 principio de valoración del trabajo- de la Constitución de la República del Ecuador, además uno de los fines principales del COPCI, se encuentra establecido en el artículo 4 literal d) *“Generar trabajo y empleo de calidad y dignos, que contribuyan a valorar todas las formas de trabajo y cumplan con los derechos laborales”*, todo ello concordante con la disposición constante en el artículo 21 que señala: ***“Normas obligatorias.- Los inversionistas nacionales y extranjeros y sus inversiones están sujetos, de forma general, a la observancia y fiel cumplimiento de las leyes del país, y, en especial, de las relativas a los aspectos laborales, ambientales, tributarios y de seguridad social vigentes***^o. Es decir, que con la normativa actual se vuelven obsoletas las prerrogativas que la antigua Ley de Zonas Francas tenía respecto de los trabajadores, los contratos temporales y los derechos laborales, mismos que eran precarios, al justamente emitirse un Código que terminó con esos abusos, debiéndose advertir que las relaciones laborales no forman parte del término *“condiciones vigentes”* establecidos en la disposición transitoria tercera del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión.

En razón de ello, desde la fecha de derogatoria (29 de diciembre de 2010), la relación laboral entre la parte accionante y la entidad demandada dejó de estar sujeta a las prerrogativas que la antigua Ley de Zonas Francas le concedía y en razón de ello, el vínculo laboral habido entre las partes desde la derogatoria de la mencionada ley esto es desde el 29 de diciembre de 2010 hasta el 31 de marzo de 2016, la relación laboral estaba sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, tomando en cuenta las garantías referentes a la estabilidad laboral que se contemplan en la ley, por lo que si bien a la fecha en la que se mantenía el último contrato con la empresa demandada, frente a la derogatoria del artículo 54 de la Ley de Zonas Francas, no era factible la renovación indefinida cuantas veces sea necesario de los contratos temporales como se venía haciendo, ya que el artículo 17 del Código de Trabajo preveía que el contrato de temporada debía ser usado para empleadores que realicen actividades cíclicas o periódicas en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, no siendo aplicable la suscripción de un nuevo contrato de este tipo para actividades permanentes y habituales, como las que venía desarrollando la parte actora, pues ha quedado evidenciado la continuidad y estabilidad de sus servicios tornándose el vínculo laboral en indefinido de conformidad con

el artículo 14 ibídem, siendo la fecha de terminación de la relación laboral el 31 de marzo de 2016.

Por lo que teniendo en cuenta lo que establece el artículo 33 de la Constitución de la República que señala: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*; y, por su parte el artículo 5 del Código del Trabajo dispone: *“Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos”*, en tal virtud la terminación de la relación laboral en el caso in examine por ^a conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato^o no es una forma prevista legalmente para dar por concluida la relación laboral en contratos de trabajo a tiempo indefinido como se ha indicado, pues estos pueden concluir solo por las causas que prevé el artículo 169 del Código de Trabajo con las consecuencias jurídicas respectivas; por lo que, de no haberse justificado una causa legal, el contrato de trabajo concluyó por despido intempestivo y por lo tanto tiene derecho a las indemnizaciones conforme los artículos 188 y 185 ibídem, las cuales al efectuarse el cálculo respectivo tienen un valor de: por despido intempestivo: 2974,86 (495,81 ultima remuneración por 6) 619,93 por desahucio valores que sumados dan un total de: 3594,79. Valores que deben ser cancelados por la parte demandada a la actora.

Por la motivación que antecede, este Tribunal de la Sala 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**, en los términos de este fallo, casa la sentencia emitida por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 26 de abril de 2017, las 13h29. Ordena que la parte demandada Sálca del Ecuador S.A, pague al actor Julio César Pozo Suarez el valor de 3594,79 por concepto de despido intempestivo y desahucio. De conformidad con el análisis expuesto en este fallo. **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE.-**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL (E) (PONENTE)

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA
JUEZA NACIONAL

DR. ROBERTO GUZMAN CASTAÑEDA
JUEZ NACIONAL (E)