



Juicio No. 09359-2020-02065

JUEZ PONENTE: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, lunes 10 de julio del 2023, las 15h36. **VISTOS.** ± El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que se conforma por el juez y las juezas nacionales: Dra. Enma Tapia Rivera (jueza ponente), Dra. Katerine Muñoz Subia y Dr. Alejandro Arteaga García, dicta la siguiente sentencia dentro de la causa No. 09359-2020-02065.

I. Antecedentes.

1. La señora **Liseth Katerine Hidalgo Vivanco** inició juicio laboral en contra de la compañía FLETIMPEX ECUADOR S.A. (también ^a **FLETIMPEX**° o ^a **recurrente**°), en la persona de James Albert Barret Valdivieso, gerente general, por sus propios derechos y los que representa de su mandataria.
2. En la demanda interpuesta, la parte actora impugna la resolución del visto bueno No. 283475-2019, que negó su petición de terminar la relación laboral, por la causal de disminución de la remuneración prevista en al art. 173.2 del Código del Trabajo, por consiguiente, solicitó: (1) indemnización de despido intempestivo y (2) bonificación de desahucio, amparadas en los arts. 185 y 188 del Código del Trabajo; además, también la (3) indemnización por doce remuneraciones por haber sido despedida en periodo de lactancia; y, otras pretensiones, como: (4) décima tercera y cuarta remuneración, (5) vacaciones, (6) intereses, costas y honorarios profesionales. Por su parte, la empresa demandada, en su contestación, rechazó todas las pretensiones del actor, por lo que, solicitó se declare sin lugar la demanda por improcedente.
3. Conocida la causa por la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, en sentencia escrita, con fecha 04 de mayo de 2021, aceptó parcialmente con lugar la demanda, ordenando el

pago de la décima tercera y cuarta remuneración y vacaciones; alcanzando un total de **USD 878,80**; más honorarios; también declarando sin lugar la impugnación de visto bueno y, consecuentemente, niega el pago del art. 185 y 188 del Código del Trabajo. Inconforme con esta decisión, la parte actora presentó recurso de apelación y, por su parte, la empresa demandada se adhirió a éste.

4. Subida la causa en grado, el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Guayas (también ^a **Corte Provincial**) en sentencia escrita, con fecha 26 de octubre de 2021, reformó la sentencia venida en grado y ordenó el pago (1) de la indemnización por despido intempestivo (USD 6.000,00), (2) bonificación de desahucio (USD 1.312,00) y (3) indemnización por despido durante el periodo de lactancia (USD 9.000,00); más los rubros ordenados en primera instancia; alcanzando un total de **USD 17.190,08**.
5. Inconforme con esta decisión, la empresa demandada interpuso recurso extraordinario de casación por los casos dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP, siendo el proceso enviado a la Corte Nacional de Justicia para su conocimiento y calificación.
6. Conocida la causa por la Dra. María Gabriela Mier Ortiz, Conjueza de la Corte Nacional de Justicia, mediante auto de fecha 24 de marzo de 2022, solicitó se aclare y complete el recurso de casación por todas las causales interpuestas.
7. Una vez que la parte recurrente cumplió con lo requerido, la Conjueza nacional aceptó a trámite el recurso de casación **únicamente** por los **casos dos y cinco** del art. 268 del COGEP, según obra de fs. 08 a 11 del cuaderno de casación. La parte actora no contestó el recurso de casación.

8. De conformidad con el auto de admisión del recurso de casación, al recurrente le fue aceptado: (1) por el caso dos, por la alegada infracción de motivación, con fundamento en el art. 76 de la Constitución, el art. 130 del COFJ y los arts. 89, 90, 95 y 101 del COGEP; y, (2) por el caso cinco, por la alegada indebida aplicación del art. 155 inciso tercero del Código del Trabajo.

9. Sorteada la causa a los jueces nacionales, cumpliendo con lo dispuesto en los arts. 79 y 272 del COGEP, se convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación para el día 26 de junio de 2023, a las 11h00; y, una vez finalizado el debate, se dio cumplimiento al art. 273 del COGEP; emitiéndose la resolución de manera oral en audiencia.

II. Competencia.

10. El presente recurso de casación se fundamenta en lo previsto en el art. 184.1 de la Constitución de la República (también ^a **Constitución**^o); en concordancia con los arts. 184 y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial (también ^a **COFJ**^o); así como lo previsto en el art. 269 del Código Orgánico General de Procesos (también ^a **COGEP**^o); y, particularmente, en mérito del sorteo realizado el día 08 de junio de 2023, lo que radicó la competencia para el conocimiento y resolución de esta causa laboral en este tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

III. Validez Procesal.

11. Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades legales y constitucionales, por lo que la causa se considera válida procesalmente.

IV. Fundamentación del recurso de casación.

A. Por el caso dos.

12. La sentencia de segundo nivel -acusa el recurrente- ^a *adopta la decisión sobre el pago de la indemnización por despido en periodo de lactancia, que no cumple con el requisito de motivación.*° Continúa e indica que el tribunal de apelación no menciona cuales fueron los fundamentos de hecho y de derecho que respaldan los motivos para haber ordenado el pago de USD 9.000,00, por despido en periodo de lactancia.

B. Por el caso cinco.

13. La sentencia de segundo nivel -acusa el recurrente- ha aplicado equivocadamente la norma sustantiva contenida en el art. 155 inciso tercero del Código del Trabajo. Menciona que la norma citada, solo hace alusión al permiso de maternidad posterior al parto; por lo que, no corresponde a la actora la indemnización por USD 9.000,00; por despido en periodo de lactancia.

14. En tal sentido, solicita se case la sentencia y, en su lugar, se dicte la resolución que corresponda de conformidad a la Constitución.

V. Problemas jurídicos planteados.

15. De acuerdo con la fundamentación del recurrente, este tribunal se plantea los siguientes problemas jurídicos:

15.1. Por el caso dos: ¿La sentencia de segundo nivel contiene una motivación inexistente respecto de la decisión que ordenó el pago de la indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia en contra de la empresa demandada?

15.2. Por el caso cinco: ¿El tribunal de apelación aplicó erróneamente el art. 155 inciso tercero del Código del Trabajo, al haber ordenado la indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia en contra de la empresa demandada?

V.1. Análisis del tribunal de casación.

a. Por el caso dos.

A.1. Consideraciones sobre el caso dos del art. 268 del COGEP.

- a. La motivación obliga al órgano jurisdiccional a señalar las disposiciones normativas o principios jurídicos que sustentan su fallo y la pertinencia de su aplicación al caso en concreto. El caso segundo del art. 268 del COGEP consagra el derecho a la motivación, como una garantía propiamente del derecho a la defensa. La estructura normativa de ésta causal denota la existencia de dos sub-causales. La primera está relacionada con la estructura formal que debe contener la sentencia escrita, como: la identificación de las partes, enunciación de las pretensiones, la motivación en si misma de los fundamentos de hecho y derecho, la parte resolutive y demás requisitos. La segunda está relacionada con la parte dispositiva de la sentencia, debiendo evitar que se adopten enunciados que sean incompatibles entre sí o contradictorios con la resolución¹.
- b. En esta línea, la actual Corte Constitucional del Ecuador emitió un precedente jurisprudencial obligatorio, contenido en la sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, denominado ^aCaso *Garantía de la Motivación*^o, en el cual el órgano constitucional explícitamente se aleja del test de motivación que encasillaba únicamente los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, para dar lugar y aclarar las pautas de cómo debe entenderse realmente la motivación de una resolución judicial, misma que debe incluir un criterio rector y toda la argumentación jurídica que debe tener una estructura mínimamente completa. De igual forma, ha desarrollado tipos de deficiencias motivacionales, que derivan del incumplimiento de dicho criterio rector, entre las que constan: la inexistencia, la insuficiencia y la apariencia, emergiendo de esta última, vicios, como: la incoherencia, la inatinencia, la incongruencia y la

¹ Ecuador Corte Constitucional, "Sentencia No. 1408-14-EP/20", en Caso No. 1408-14-EP, 29 de julio de 2020, párr. 38.

incomprensibilidad.

- c. En el caso en concreto, el recurrente acusa una motivación inexistente, debido a que, según su acusación, el tribunal de apelación no explica los fundamentos fácticos y normativos que motivaron el pago de la indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia.
- d. En este escenario, la Corte Constitucional del Ecuador ha dicho que una motivación inexistente ocurren cuando hay total ausencia de una fundamentación fáctica y de una fundamentación normativa en la motivación, es decir, la sentencia no expone ningún argumento encaminado a explicar los motivos que condujeron al juzgador a tomar cierta decisión².

A.2. Análisis y resolución del problema jurídico por el caso dos.

- e. Revisada la sentencia recurrida, ésta comienza por: mencionar que el juez de instancia aceptó parcialmente la demanda; luego, fija la competencia del tribunal y declara la validez del proceso; expone los antecedentes del caso, junto con las pretensiones de ambas partes procesales; hace referencia a los principios que integran el derecho laboral, los fundamentos del recurso de apelación y la valoración de la prueba, citando doctrina, disposiciones normativas y jurisprudencia; luego, fija los puntos de controversia, entre estos: *^a la forma como finalizó la relación laboral entre los justiciables y si a la demandante le asiste el derecho a recibir el pago de los rubros indemnizatorios reclamados (¼)^o*; posteriormente, en el acápite décimo primero, el tribunal expone los motivos de su decisión.
- f. Con respecto a éste último punto, es preciso revisar la fundamentación empleada

² *Ibidem*, párr. 65-68.

por el tribunal en la sentencia recurrida, para determinar si existe la infracción que acusa el recurrente.

g. Antes de iniciar con el análisis planteado, téngase en cuenta que la fundamentación del recurrente, únicamente, acusa la motivación inexistente respecto de la indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia que se le ordenó pagar. Encontrándose de acuerdo con la forma en que terminó la relación laboral, la indemnización de despido intempestivo, la bonificación por desahucio, los beneficios de la décima tercera y cuarta remuneración y vacaciones; no siendo éstos objeto de impugnación a lo largo de su acusación. Por consiguiente, este tribunal centrará su análisis, exclusivamente, en revisar y analizar la motivación de la indemnización de despido intempestivo en periodo de lactancia.

h. Así, en virtud del análisis fijado, la sentencia recurrida en el acápite décimo primero dice lo siguiente:

En el caso subjúdice el despido alegado se encuentra debidamente acreditado con la resolución expedida el 15 de agosto del 2019 por el Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, Ab. Stalin Silva Estrada dentro del trámite de la solicitud de visto bueno propuesta por Liseth Hidalgo Vivanco para dar por terminada la relación laboral con su empleadora, la Compañía Fletimpex Ecuador S, A. (SIC) en razón de que ésta a través de sus funcionarios incurrió (SIC) en la causal 2 del art. 173 del Código del Trabajo, motivo por el que a la demandante le asiste el derecho a recibir la indemnización y la bonificación establecidas en los arts. 188 y 185, en su orden, del precitado cuerpo de Leyes.

16. Del extracto citado, se tiene que, el tribunal comienza por analizar el trámite de visto bueno, y concluye que éste debió habersele resuelto en favor de la actora, por haberse configurado la causal segunda del art. 173 del Código del Trabajo, por lo tanto, declara que la relación laboral entre las partes ha terminado por trámite de visto bueno a favor de la trabajadora. En consecuencia, el tribunal indica que, en virtud de la forma en que

terminó la relación laboral, a la parte actora le corresponde recibir la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio.

17. Téngase en cuenta que, el tribunal pareciera tratar como iguales al visto bueno y al despido intempestivo, pero en realidad, pretende indicar que, cuando la petición de visto bueno le sea aceptada a la parte trabajadora, el Código del Trabajo por remisión expresa, prevista en el art. 191, ordena el pago de la indemnización de despido intempestivo y la bonificación de desahucio, consagradas en los arts. 185 y 188 del mismo cuerpo normativo. Sin embargo, debe precisarse que éstas son dos formas diferentes de terminar la relación laboral, cada una con sus particularidades.

18. Entonces, retomando el análisis planteado, se observa que el tribunal, sin exponer alguna otra fundamentación, pasa a resolver la causa, indicando, en sentencia escrita, que:

*[P]or unanimidad rechaza el recurso de apelación propuesto por la accionante y desecha la adhesión de la parte demandada y por consiguiente se reforma la sentencia recurrida, disponiendo que además de los valores liquidados por el Juez de Primer Nivel, esto es, \$878.80, la parte accionada pague a la demandante: por la indemnización por despido prevista en el art. 188 del Código del Trabajo, \$6.000.00 por la bonificación señalada en el art. 185 del precitado cuerpo de Leyes, \$1.312.00 **y por la indemnización por despido a la trabajadora durante el periodo de lactancia, \$9.000.00.** (El énfasis le pertenece a este tribunal).*

19. Así las cosas, el tribunal de apelación resuelve, por una parte, aceptar la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, mencionando que las mismas son procedentes por haberse terminado la relación laboral por visto bueno a favor de la trabajadora, tal como se indica en el párrafo 24 y 25. Y, por otra parte, también decide aceptar la indemnización por despido en periodo de lactancia, sin exponer ningún fundamento fáctico y jurídico que justifique esta pretensión.

20. Tal como se mencionó en el párrafo 18 y 19, una sentencia que carece totalmente de una justificación, tanto jurídica como fáctica, deviene en una infracción a la garantía de motivación, ya que no existe ni una mínima explicación de las razones o causas que motivaron a los juzgadores a adoptar una decisión en cierto sentido. En el caso en concreto, el tribunal apelación sí fundamenta, así sean mínimamente, la procedencia de la indemnización de despido intempestivo y la bonificación de desahucio, no así en el caso de la indemnización por despido en periodo de lactancia.

21. Por consiguiente, la sentencia recurrida adolece de una deficiencia motivacional por inexistencia, ya que el tribunal no expuso ningún fundamento sobre esta última indemnización que ordenó pagar a la empresa demandada. Además, este tribunal también advierte un vicio motivacional por incoherencia decisional, ya que, en la parte resolutive, el tribunal comienza por rechazar el recurso de apelación y la adhesión, y, luego decide reformar la sentencia.

22. En consecuencia, se acepta el cargo acusado por el caso dos del art. 268 del COGEP. Por consiguiente, al amparo de lo previsto en el art. 273.3 del COGEP, corresponde dictar sentencia de mérito para reemplazar la falta de motivación, por la que estime correcta este tribunal.

A.3. Sentencia de mérito.

23. Tal como se mencionó en el párrafo 22, el recurrente impugna, exclusivamente, la falta de motivación de la indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia en su contra, en tal sentido, este tribunal de casación, observando dicha pretensión y, a su vez, contrastándola con la disposición jurídica que la sustenta, expondrá los motivos suficientes para determinar la procedencia, o no, de ésta.

24. Así las cosas, y habiendo el tribunal de apelación declarado que la relación laboral

concluyó el 15 de agosto de 2019, por el trámite de visto bueno a favor de la trabajadora, correspondía, en efecto, remitirse a la norma prevista en el art. 191 del Código del Trabajo. Esta norma otorga el derecho a la trabajadora de recibir la indemnización de despido intempestivo y la bonificación de desahucio, establecidas en los arts. 185 y 188 del Código del Trabajo, por habersele otorgado favorablemente el visto bueno solicitado.

25. También, la parte actora, entre las pretensiones demandadas, solicita la indemnización de doce remuneraciones por haber sido despedida intempestivamente mientras se encontraba en periodo de lactancia. Si bien dicha pretensión tiene como fundamento el art. 155 del Código del Trabajo, cabe precisar que, en realidad, las normas que respaldan esta pretensión son las previstas en los arts. 195.1 y 195.3 párrafo tercero del mismo código, que regulan la acción judicial de declaratoria de ineficacia del despido intempestivo en contra de una mujer embarazada, en periodo de lactancia o de maternidad o dirigentes sindicales.

26. Entonces, para determinar si dicha pretensión es procedente, en primer lugar, corresponde analizar si la misma es compatible con la naturaleza de la acción judicial que se ha propuesto.

27. Téngase en cuenta que la actora ha presentado una demanda por impugnación de visto bueno. El visto bueno es una forma unilateral de terminar la relación laboral de forma legal, consagrada en el art. 169 del Código del Trabajo. Cuenta con causales debidamente previstas en los arts. 172 y 173, unas para el empleador y otras para el trabajador, respectivamente. Requiere de un trámite administrativo, que dota de validez la terminación de la relación laboral, siendo el Inspector de Trabajo, como autoridad competente, quien autoriza la terminación de la relación laboral.

28. Por su parte, el despido intempestivo no es una forma legal de terminar la relación laboral, tal es así que, no se encuentra prevista en los casos del art. 169 del Código del Trabajo. A

diferencia del visto bueno, no requiere de justificación ni motivo alguno para su procedencia, es decir, se trata de una decisión arbitraria y unilateral del empleador de quebrantar el principio de estabilidad laboral de forma ilegal. En consecuencia, al tratarse de una forma ilegal de terminar la relación laboral, el Código del Trabajo ha previsto sanciones de tipo indemnizatorio en contra del empleador, por haber quebrantado el principio de estabilidad sin acoplarse a las causas legalmente previstas en el art. 169.

29. Ahora, la Código del Trabajo ha previsto la acción judicial de ineficacia del despido intempestivo, reservada para ciertos grupos, como lo son: mujer embarazada, en periodo de lactancia o maternidad y dirigentes sindicales; garantizándoles una estabilidad laboral absoluta, o como también se les ha denominado: trabajadores inamovibles. Es decir, por su condición de vulnerabilidad, siendo grupos que históricamente han sido marginados en el campo laboral, y con el afán de reivindicar sus derechos, se le ha impedido al empleador despedirlos intempestivamente. Por consiguiente, cualquier acto que atente en contra del principio de estabilidad laboral, será considerado ineficaz, es decir, no surtirá los efectos correspondientes.

30. Para esto, el Código del Trabajo, ha regulado la acción judicial de ineficacia del despido intempestivo, prevista en las siguientes disposiciones normativas:

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.

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.

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.

31. Entonces, entiéndase que, la pretensión propuesta por la parte actora, de requerir la indemnización de doce remuneraciones por haber sido despedida intempestivamente en periodo de maternidad, debe ser tramitada a través de un procedimiento judicial especial y, además, cumplir ciertos requisitos propios que la norma citada exige.

32. En este escenario, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, mediante resolución No. 05-2021, con fecha 05 de marzo de 2021, ha establecido, en su art. 1, que, tratándose de la acción de ineficacia del despido intempestivo, deberá tramitarse una única pretensión que es: la solicitud de declaratoria de ineficacia del despido, excluyéndose a todas las demás pretensiones. Esto en virtud de que, la naturaleza de ésta judicial tipo por afán garantizar la permanencia de los grupos mencionados en su puesto de trabajo.

33. En tal sentido, entiéndase que la naturaleza de esta acción judicial es diferente a la del despido intempestivo propiamente. La primera parte de la idea primigenia de que la relación laboral no ha terminado, por tratarse de una garantía de estabilidad laboral absoluta, y se requiere al juzgador declare la ineficacia del despido intempestivo. En este orden, una vez declarada la ineficacia del despido, el juzgador consultará a la parte actora si su deseo es de reintegrarse o terminar la relación laboral. Solo en el caso de que, la parte actora solicite la terminación de la relación laboral, procederá el pago de las doce remuneraciones de oficio.

34. Mientras que, por su parte, con la acción de despido intempestivo se concibe que la relación laboral ha concluido y solamente se exige que el juzgador ordene el pago de las indemnizaciones previstas en la ley. Lo mismo sucede con la acción judicial de impugnación del trámite de visto bueno, declarada la terminación de la relación laboral, se solicita, por amparo del art. 191 del Código del Trabajo, se cancela los rubros previstos en la norma. Es decir, la acción de ineficacia del despido intempestivo, contraria a la de despido intempestivo e impugnación del visto bueno, no es de carácter indemnizatorio, ya que busca reparar, no pecuniariamente, el derecho constitucional al trabajo, a través de la declaratoria de ineficacia y la orden de reintegro al puesto de trabajo.
35. Por lo tanto, en el presente caso, al haber terminado la relación por trámite de visto bueno a favor de la trabajadora fue procedente, por remisión expresa, la indemnización de despido intempestivo y la bonificación de desahucio, previstas en los arts. 185 y 188 del Código del Trabajo, por ser compatibles con la presente acción judicial, así lo dispone el art. 191 del Código del Trabajo.
36. Ahora, con respecto a la pretensión de cancelar la indemnización de doce remuneraciones por despido intempestivo en periodo de lactancia, es improcedente su pago, por ser incompatible con la naturaleza del presente trámite. Como se mencionó en los párrafos 39, 40 y 41, dicha indemnización pretendida por la actora procede, únicamente, cuando ésta decida terminar la relación laboral luego de que el juzgador declare la ineficacia del despido intempestivo. Inclusive, esta acción judicial tiene un periodo de 30 días de caducidad.
37. Por lo tanto, no corresponde el pago de la pretensión de doce remuneraciones como indemnización por despido intempestivo en periodo de lactancia, por improcedente e incompatible con la naturaleza de la acción judicial de la presente causa, sin necesidad de revisar si se cumple los demás presupuestos normativos.

38. Por último, es preciso recordarle a la parte actora que, la indemnización para mujeres embarazadas despedidas prevista en el antiguo artículo 154 incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo, fue derogado con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Registro Oficial Tercer Suplemento No. 483 en fecha 20 de abril de 2015. Con aquella norma, por la simple ocurrencia del despido intempestivo o desahucio del empleador al trabajador, se podía ordenar el pago de doce remuneraciones, sin la necesidad de un trámite especial. Sin embargo, con la reforma de 2015, las cosas cambiaron y, ahora, la trabajadora debe activar la acción judicial de ineficacia del despido intempestivo, y también rechazar el reintegro a su puesto de trabajo, para ser acreedora de la indemnización que se le ha rechazado; y, no como lo ha considerado el tribunal de apelación en la presente causa.

B. Por el caso cinco.

39. En virtud de que se ha emitido sentencia de mérito por el caso dos del art. 268 del COGEP, este tribunal se abstiene de analizar la infracción denunciada por el caso cinco, por centrarse la fundamentación sobre el mismo punto de derecho que en el caso dos, lo cual resultaría innecesario.

VI. Decisión.

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 **CASAR** el fallo dictado por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, con fecha 26 de octubre de 2021, no siendo procedente el pago de USD 9.000,00; a favor de la parte actora con fundamento en la indemnización de doce remuneraciones por despido intempestivo en periodo de lactancia; en los demás rubros estese a lo dispuesto en la sentencia recurrida. Entréguese el total de la caución a la parte recurrente, de conformidad con el art. 275 del COGEP. Envíese el proceso al tribunal de apelación para los fines

por la garantía de estabilidad absoluta. En caso de ser despedidas intempestivamente podrán solicitar al juez

Resumen de fácil comprensión.

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

JUEZA NACIONAL