



Juicio No. 21371-2020-00148

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 6 de marzo del 2023, las 14h36. **Jurisdicción y Competencia**

VISTOS: Corresponde el conocimiento y resolución de esta causa al Tribunal de casación conformado por la Dra. Enma Tapia Rivera (ponente), Dra. María Consuelo Heredia Yerovi y Dra. Katerine Muñoz Subía, de conformidad con las resoluciones N° 01-2018 y N° 002-2021, emitidos por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia; y, en este proceso en mérito al sorteo, cuya razón obra del expediente de casación que se lo realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Art.183 sustituido por el Art. 8 de la Ley Reformativa del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial 38, Suplemento, de 17 de julio de 2013. La competencia para conocer el recurso de casación interpuesto se fundamenta en lo previsto en los Arts. 184 numeral 1 de la Constitución de la República; 184 y 191 numeral 1 del COFJ; y, 269 del COGEP.

I. Antecedentes

Jefferson Marbi Tapuy Grefa inició una demanda laboral contra el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia Sucumbíos, en la persona de su Prefecto y representante legal el señor Humberto Amado Chávez Angamarca, y, Procurador Síndico señor Juan Gabriel Prado Moreno. Así mismo, se solicitó que se cuente con la Procuraduría General del Estado.

La acción tenía la finalidad de reclamar **la ineficacia del despido** por mantener una **condición de discapacidad**, amparando su petición en el art. 195.3 del Código del Trabajo.

La jueza de primera instancia, por medio de auto del 11 de diciembre de 2020, **admitió la demanda y ordenó como medida cautelar**, según lo dispuesto en el art. 195.2 del Código del Trabajo, que se **reintegre** de manera inmediata al actor a su puesto de trabajo. Mediante sentencia emitida el 02 de febrero de 2021, resolvió negar la demanda presentada, pues a su decir, no se ha demostrado la terminación unilateral de la relación laboral.

Ante esta decisión, el actor interpuso recurso de apelación, que llegó a conocimiento del Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos, quien,

por medio de sentencia del 23 de septiembre de 2021, aceptó el recurso de apelación de la parte actora, revocó la sentencia de primera instancia y dispuso *“ [1/4] el reintegro inmediato del actor [1/4] a su lugar de trabajo, así como el pago de remuneraciones que no han sido pagadas y que ha dejado de percibir durante todo el tiempo de la cesación de sus labores con el recargo del 10% de ley. En caso de que el trabajador decida no continuar con la relación laboral o se opere el incumplimiento del reintegro del trabajador a su puesto de trabajo (Art. 195.3), se condena a la institución demandada al pago de los rubros [establecidos en la demanda [1/4]]°.* (resaltados no pertenecen al texto original)

II. Recurso de casación y cargos admitidos

Por no estar de acuerdo con la sentencia dictada por el Tribunal de segundo nivel, la parte demandada presentó recurso de casación al amparo de los casos segundo y quinto del Art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP), que mediante sorteo ingresó a conocimiento de la Dra. Liz Barrera, Conjuenza Nacional, quien admitió a trámite el recurso en fecha 14 de diciembre de 2021. A continuación, por medio de sorteo realizado el día 13 de enero de 2023; el proceso pasó a conocimiento de este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

El recurrente, respecto al caso segundo del art. 268 del COGEP, alegó que la sentencia de segunda instancia, carece del requisito de motivación establecido en el art. 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 89 del COGEP, pues contiene vicios de incumplimiento de estructura mínimamente completa y de incongruencia.

En relación al caso quinto del art. 268 del COGEP, fundamentó aplicación indebida de los arts. 195.3 del Código del Trabajo y Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Además de los cargos alegados, la entidad demandada ha requerido lo siguiente: *“ [1/4] solicitamos que de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 131 del Código Orgánico de la Función Judicial, el máximo tribunal de justicia se sirva en declarar en sentencia el **error inexcusable** de los señores jueces del tribunal ad quem, a la vez que se comunique al Consejo de la Judicatura, a fin de que dicho órgano sustancie el procedimiento administrativo para la imposición de sanciones.°.*

III. Audiencia y fundamentos del recurso de casación

Según las disposiciones contenidas en el art. 168.6 de la Constitución de la República del Ecuador, la

sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; por lo que este Tribunal según las disposiciones del art. 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el **lunes 27 de febrero de 2023, a las 09h00**; y, en la que la parte demandada fundamentó su recurso de casación y la parte actora, a través de su defensa técnica, mencionó que se debía declarar la nulidad de la causa, por la incorrecta tramitación de la misma. Una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 273 ibídem.

IV. Validez

Previo al análisis de los cargos formulados por el casacionista, este tribunal debe examinar la validez del proceso, verificando que no exista omisión de solemnidades sustanciales que puedan afectar a la causa; y en caso de que se pueda advertir la existencia de nulidades, debe declararlas de oficio, aunque no hayan sido alegadas por las partes procesales, con base en la Constitución, el Art. 110 numeral 1 del COGEP y el principio de tutela judicial efectiva de los derechos determinado en el Art. 23 del Código Orgánico de la Función Judicial (en adelante COFJ).

A. Respecto a este particular, de la revisión del proceso, se desprende lo siguiente:

1. El actor de la causa presenta su demanda el 10 de diciembre de 2020, señalando:

*“JEFFERSON MARBIN TAPUY GREFA [1/4]empleado público[1/4]al tenor de lo determinado en la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo no Remunerado del Hogar y en el Código del Trabajo, presentar la siguiente demanda de **DESPIDO INEFICAZ**, para la cual manifestamos lo siguiente: [1/4]Ingresé a laborar en el **GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE SUCUMBÍOS**, desde el 04 de junio del 2019 hasta el día 13 de noviembre de 2020, fecha en que mi empleador procedió a despedirme de mis labores de manera intempestiva. [1/4]FUNDAMENTACIÓN DEL DESPIDO INEFICAZ [1/4]Art. 195.1.- **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] Art. 195.3.- [1/4] 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. [1/4]. En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades. Además, la Ley de Discapacidad dispone en su artículo 51 lo siguiente. [1/4] Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. [1/4] no es verdad que yo haya presentado mi renuncia como manifestó el señor Coordinador de la Dirección Administrativa lo que sucedió es que cuando ingresé a firmar mi contrato de Trabajo en el mes de junio del 2019 nos hicieron firmar hojas en Blanco [1/4] y ahora aparece que se ha llenado mi renuncia voluntaria, acto que no es verdad y lo rechazo [1/4] Es claro y notorio que la intención de mi empleador es la de dar por terminado el Contrato de Trabajo sin tomar en cuenta que conforme agregó a la presente demanda tengo una discapacidad de lenguaje del 50% que consta en el Carnet de discapacidad que en copias notariadas adjunto [1/4] por tener esta discapacidad [1/4] no es posible que las relaciones laborales se hayan concluido por gozar de estabilidad especial, por lo que solicito señora Jueza que se declare el Despido injustificado por mi condición de discapacidad que demuestro, y, se obligue a mi patrono a reintegrarme de manera inmediata a mi puesto de trabajo [1/4] Por lo expuesto [1/4] demando [1/4] **a fin de que mediante sentencia se condene a:** a) **DECLARA INEFICAZ E INJUSTIFICADO EL DESPIDO INTEMPESTIVO** [1/4] b) **ORDENAR LAS MEDIDAS CAUTELARES** [1/4] **MI REINTEGRO INMEDIATO A MI RESPECTIVO PUESTO DE TRABAJO** [1/4] se disponga también el pago de mis remuneraciones pendientes, con el recargo del 10% [1/4] c) En caso de incumplimiento del reintegro se pague la indemnización por despido intempestivo [1/4] con el recargo del 10% conforme señala el artículo 195,3 del Código del Trabajo. d) Indemnización de 12 remuneraciones en caso de que decida no retornar al puesto de trabajo a pesar de haberse declarado de ineficaz el despido [1/4] e) Pago de remuneraciones no percibidas durante la

tramitación de la presente acción con el recargo del 10% [1/4] f) Las 18 remuneraciones de conformidad con el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades [1/4]º

2. La jueza a quo Dra. Daysi Maryuri Palma Veliz, una vez sorteada la causa, emite el primer auto de calificación de la demanda estableciendo:

*ª [1/4] En lo principal: Se considera: UNO.- Agréguese los documentos aparejados y la cuantía de la demanda por **DESPIDO INEFICAZ** que propone **JEFFERSON MARBIN TAPUY GREFA**, la misma que se considera clara, precisa y cumple con los requisitos legales previstos en los Arts. 142 y 143 del Código Orgánico General de Procesos, se la ADMITE al Procedimiento Sumario, [1/4] CUATRO.- 4.1.- De acuerdo a la facultad que confiere el inciso segundo del Art. 195.2 del Código del Trabajo, se ordena que la parte empleadora **REINTEGRE** de manera inmediata a su puesto de trabajo, al señor **JEFFERSON MARBIN TAPUY GREFA**. [1/4]º*

3. Continuando con la revisión del proceso, se observa que, el Dr. Jorge Enrique Sacancela Cusi, a través de auto de fecha 13 de enero de 2021, convocó a audiencia a realizarse el 18 de enero de 2021.

4. El 14 de enero de 2021, la entidad demandada ingresó la contestación a la demanda.

5. El 18 de enero de 2021, se sienta una razón que señala: *ª Siento como tal que la presente Audiencia Única no se lleva a efecto por cuanto de la revisión de autos se constata que la parte demandada Gobierno Provincial de Sucumbíos y Procuraduría General del Estado no se encuentran legalmente notificados a sus casilleros judiciales señalados para el efecto con la convocatoria a la presente diligencia [1/4]º*

6. El 20 de enero de 2021, el Dr. Jorge Sacancela Cusi, calificó la contestación a la demanda, corrió traslado con la misma a la parte actora y convocó a audiencia para el día 26 de enero de 2021; llegado el día y hora señalados, se llevó a cabo la audiencia única.

7. El 02 de febrero de 2021 se emitió la sentencia de primer nivel; ante lo cual, el actor presentó recurso de apelación el 19 de febrero de 2021.

8. Igualmente, el Tribunal de Corte Provincial de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos, a través de auto de fecha 15 de marzo de 2021, avocó conocimiento del

recurso de apelación y señaló fecha para que se celebre la audiencia de fundamentación.

9. Seguidamente, se realizó la audiencia de sustanciación del recurso de apelación en donde se resolvió:

*“ [1/4] Aceptar el recurso de apelación interpuesto por el actor de la causa señor TAPUY GREFA JEFFERSON MARBIN; en consecuencia, revoca la sentencia de primera instancia subida en grado, aceptando la demanda propuesta por JEFFERSON MARVIN TAPUY GREFA; y, **DISPONE el reintegro inmediato del actor JEFFERSON MARVIN TAPUY GREFA a su lugar de trabajo, así como el pago de sus remuneraciones que no han sido pagadas y que ha dejado de percibir durante todo el tiempo de la cesación de sus labores, con el recargo del 10% de ley. En caso de que el trabajador decida no continuar la relación o se opere el incumplimiento del reintegro del trabajador a su puesto de trabajo (Art. 195.3), se condena a la institución demandada al pago de los rubros establecidos en la demanda por tal concepto [1/4]”***

B. De la revisión de la demanda y los demás actos procesales antes revisados, este tribunal observa lo siguiente:

1. El actor presentó una demanda señalando que es *“ empleado público”* y posteriormente establece que era *“ ayudante de máquina”*; sin que se especifique si es trabajador sujeto al Código del Trabajo o si es servidor público.
2. En las pretensiones de la demanda, el actor solicitó: a) la declaratoria de ineficacia del despido, b) el reintegro a sus labores, c) si es que el empleador no cumple con el reintegro, entonces se pague la indemnización por despido intempestivo, d) en caso de que no decida reintegrarse, se ordene el pago de 12 remuneraciones, e) el valor de las remuneraciones pendientes más el 10%; todo ello al amparo de los arts. 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo y además, requirió f) las 18 remuneraciones dispuestas en art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades; señalando que, al padecer de una discapacidad del lenguaje del 50% **goza de estabilidad laboral**, situación que impide que se dé por terminada la relación laboral.
3. Sobre lo manifestado, se debe señalar que la acción de declaratoria de ineficacia del despido está regulada en la legislación laboral de la siguiente forma:

*^a 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.*

*Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán **aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones** por el plazo establecido en el artículo 187.^o (resaltado fuera de texto original).*

Esta norma establece que, la acción de declaratoria de ineficacia de despido procede cuando el empleador ha procedido a despedir intempestivamente a: **(1)** la trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, o se encuentre en una condición relacionada con su condición de gestación o maternidad; y **(2)** trabajadores que tengan la condición de dirigentes sindicales y sus suplentes en cumplimiento de sus funciones, según lo dispuesto en la Resolución 02-2022 de la Corte Nacional de Justicia, que señala: *“Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores tienen las mismas garantías que los dirigentes principales, de acuerdo con el artículo 187 del Código del Trabajo” . .*

De la demanda no se observa que el actor haya alegado ninguna de las dos situaciones antes mencionadas, sino que ampara su requerimiento en que adolece una condición de discapacidad, situación que no se encuentra prevista dentro las causales para la solicitud de declaratoria de ineficacia del despido.

Si bien el art. 195.3 del Código del Trabajo, que regula la declaratoria de ineficacia, en los incisos cuarto y quinto menciona otras figuras que fueron introducidas en este artículo, pero que no son aplicables a la ineficacia del despido, como:

*^a En cualquier caso **de despido por discriminación**, sea por afectar al trabajador*

*debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, **el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.***

*En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será **indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.***^o (resaltado fuera de texto)

Lo dispuesto en el inciso cuarto no quiere decir que la declaratoria de ineficacia del despido pueda ser solicitada en caso de un despido por discriminación; sino que, al momento en que se demanda **el despido intempestivo por discriminación**, el accionante podrá solicitar que se le entregue la indemnización correspondiente a un año de remuneraciones, a más de la que corresponde por el despido intempestivo establecido en el art. 188 del Código del Trabajo.

Tanto es así, que la misma norma señala que en los casos de despido por discriminación no aplicará el reintegro, puesto que, cuando se trata de **un despido intempestivo por discriminación**, no se busca que se declare ineficaz el despido y la continuación de la relación laboral, sino que, se declare que la relación laboral terminó por voluntad unilateral del empleador a causa de discriminación por su condición¹ y que se ordene el pago de las indemnizaciones pertinentes.

Respecto al inciso quinto de la norma citada, se debe advertir que éste refiere que cuando una **persona con discapacidad o que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, haya sido despedida injustificadamente**, la indemnización correspondiente será la del art. 51 de la Ley de Discapacidades. Incluso, en caso de demostrar que además de mantener la condición de discapacidad, el despido fue discriminatorio, entonces podrá reclamar la indemnización de un año

¹ Art. 11 Constitución de la República: [1/4] *Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.*^o

de remuneraciones, según lo dispuesto en el inciso cuarto de la norma en análisis.

Dicho de otro modo, los únicos que gozan de estabilidad absoluta según este artículo, son las mujeres embarazadas o aquellas que mantienen una condición relacionada con el embarazo; y los dirigentes sindicales; puesto que, solo ellos, podrán pedir que se declare como ineficaz su despido y que su situación de trabajador se mantenga. Mientras que, las personas que hayan sido despedidas por algún tipo de discriminación o por ser discapacitadas, solamente tendrán derecho a las indemnizaciones, sin la posibilidad de ser reintegradas para continuar con sus labores.

4. De lo dicho, se desprende que la acción de declaratoria de ineficacia del despido no procede por causas de discriminación o cuando se trate de personas en condición de discapacidad, sino solamente opera cuando se trata de despido contra las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, o contra los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones.
5. Siendo así, la jueza al momento de calificar la demanda debió inadmitirla, por ser francamente inadmisibles, pues se presentó una demanda por una figura jurídica inexistente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano, y, por consiguiente, improcedente; cuando debió aplicar de manera directa lo mandatorio en el COGEP, que señala:

^aArt. 147.- "Inadmisión de la demanda. La o el juzgador inadmitirá la demanda cuando: 1. Sea incompetente. 2. Contenga una indebida acumulación de pretensiones.

*Si la o el juzgador estima que la demanda es **manifiestamente inadmisibles**, la declarará así en la primera providencia, con expresión de los fundamentos de su decisión y ordenará devolver los anexos y el archivo del expediente. Esta providencia será apelable.*

Al haberse admitido la demanda por parte del juez de primera instancia, se quebrantó el principio de seguridad jurídica, puesto que, se aceptó a trámite una figura que no se encuentra plasmada en nuestro ordenamiento jurídico; situación que a su vez provoca la vulneración de la garantía básica del debido proceso y en consecuencia provoca

indefensión a las partes procesales.

Esta deficiencia tampoco fue solventada por el tribunal de apelación, que, con el fin de garantizar los derechos de las partes litigantes, la seguridad jurídica y el debido proceso, tenía la obligación de actuar con debida diligencia y revisar las actuaciones del juez a quo, y en caso de verificar incumplimiento de las obligaciones que le confiere la ley y la Constitución; debió declarar la nulidad de las actuaciones de ser necesario.

Cabe recalcar que, la falencia procesal respecto a los desaciertos con los que fue presentada la demanda, fue advertida desde un primer momento por la parte demanda, haciendo los jueces caso omiso a lo solicitado expresamente.

En consecuencia, este tribunal comprueba que se ha infringido el Art. 76. Numeral 1 de la Constitución de la República, provocando una violación al debido proceso y del derecho a la seguridad jurídica establecida en el art. 82 ibídem; situación que ha afectado todos los actos procesales realizados posteriormente al yerro causado e influido en la decisión de la causa.

C. Respecto a la petición de error inexcusable realizada por el casacionista

Respecto a la petición realizada por la parte demandada: *“[1/4] solicitamos que de conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 131 del Código Orgánico de la Función Judicial, el máximo tribunal de justicia se sirva en declarar en sentencia **el error inexcusable** de los señores jueces del tribunal ad quem, a la vez que se comuniqué al Consejo de la Judicatura, a fin de que dicho órgano sustancie el procedimiento administrativo para la imposición de sanciones.”*; este tribunal realiza el siguiente análisis:

1. En fecha 7 y 9 de febrero de 2023, se solicitó a los juzgadores que actuaron dentro de la presenten causa remitan un informe sobre su actuación referente a los hechos relatados en líneas anteriores, al amparo de lo establecido en la sentencia Nro. 3-19-CN y los arts. 109 y 131 numeral 3 del Código Orgánico de la Función Judicial. Ante este requerimiento se obtuvieron las siguientes respuestas:
 - a. El tribunal de la sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de

Sucumbíos conformado por los doctores Carlos Aurelio Moreno Oliva, Juan Guillermo Salazar Almeida y Wilmer Henry Suárez Jácome, a través del informe ingresado a esta causa el 14 de febrero de 2023, señalan que su resolución se ampara en la protección de los derechos del trabajador, más aún cuando se trata de una persona que adolece una discapacidad, como en el presente caso, por lo que han realizado una interpretación progresista de los derechos laborales, que garantiza una igualdad material y evita cualquier tipo de discriminación o desventaja para aquellas personas que se encuentran en una situación de discapacidad. Por estas razones solicitan que se desestime la petición de la parte demandada,

- b. La Dra. Daisy Maryuri Palm Veliz, por medio de informe ingresado el 15 de febrero de 2023, menciona que, en ningún momento cometió ningún acto que se enmarque en un error inexcusable, sino que, su labor siempre se realizó de manera responsable y seria, en estricto cumplimiento de las leyes y normativas aplicables a cada caso; por lo que requiere que se inadmita esta solicitud del casacionista.
2. En la audiencia llevada a cabo el día 27 de enero de 2023, el recurrente no realizó una fundamentación oral sobre este punto, sin embargo, al encontrarse en su recurso de casación escrito será analizado.
 3. El art. 109 del COFJ establece que: *“ Para que un error judicial sea inexcusable debe ser grave y dañino, sobre el cual el juez, fiscal o defensor tiene responsabilidad. Es grave porque es un error obvio e irracional, y por tanto indiscutible, hallándose fuera de las posibilidades lógicas y razonables de interpretación de las normas o de apreciación de los hechos de una causa. Finalmente, es dañino porque al ser un error grave perjudica significativamente a la administración de justicia, a los justiciables o a terceros^o ,*
 - a. La Corte Constitucional en la sentencia No. 3-19-CN/20 manifiesta que:

^a 64. En cuanto al **error inexcusable**, este constituye en sentido amplio una especie del error judicial. De forma general, el error judicial puede entenderse como la

equivocación generalmente imputable a un juez o tribunal en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales y consistente, en sentido amplio, en una inaceptable interpretación o aplicación de normas jurídicas, o alteración de los hechos referidos a la litis. [1/4]. Para que un error judicial sea inexcusable debe ser grave y dañino, sobre el cual el juez, fiscal o defensor tiene responsabilidad. Es grave porque es un error obvio e irracional, y por tanto indiscutible, hallándose fuera de las posibilidades lógicas y razonables de interpretación de las normas o de apreciación de los hechos de una causa. Finalmente, es dañino porque al ser un error grave perjudica significativamente a la administración de justicia, a los justiciables o a terceros.^o

4. En el presente caso, se debe observar si el error cometido por los juzgadores consiste en una interpretación burda del precepto normativo, para ello, es necesario revisar el artículo en la que han amparado sus actuaciones, en virtud de la demanda presentada por el actor de la causa, que ha fundamentado sus pretensiones en el art. 195.3 del Código del Trabajo, que dispone:

*^aArt. 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.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la

indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.º

5. Como se puede observar, la presente norma, inicia tratando los **efectos del despido ineficaz**, manteniendo una línea coherente entre el primero, segundo y tercer inciso, que mencionan que en caso de que sea declarado como ineficaz el despido, se tendrá diferentes resultados dependiendo del caso: (1) si, una vez declarada la ineficacia del despido, el trabajador decide reintegrarse a sus funciones, la relación laboral no termina y el juzgador debe ordenar el pago de las remuneraciones no percibidas durante el tiempo que el trabajador no estuvo laborando más el 10% de recargo; (2) la relación laboral termina porque, a pesar de que fue declarado de ineficaz el despido, el trabajador decide no regresar a su puesto de trabajo, en ese supuesto, el juzgador debe ordenar la indemnización de 12 remuneraciones más la indemnización por despido intempestivo; y, (3) si es **que el empleador, se niega** a reintegrar al trabajador a sus labores, entonces podrá ser sancionado según lo establecido en la norma penal.
6. Posteriormente, en los incisos cuarto y quinto, se observa que la norma se desvía de temática, y regula temas relacionados con el despido por discriminación (inciso cuarto) y despido injustificado de personas con discapacidad (inciso quinto), que en realidad no tienen vínculo con la declaratoria de ineficacia del despido; ha sido introducido en este lugar por el legislador, sin que exista una razón lógica para ello; pues claramente, debía haberse destinado otro articulado que señale que en casos de despido por discriminación, el trabajador tendrá una indemnización de 12 remuneraciones; y con relación al despido injustificado de la persona en condición de discapacidad, no era necesario crear otro artículo, pues la Ley Orgánica de Discapacidades, ya disponía que en caso de despido injustificado a una persona con discapacidad o que tenga a su cargo una persona con estas condiciones, tendría una indemnización de 18 remuneraciones; siendo redundante al establecerlo nuevamente en esta norma y creando confusión con respecto a la declaratoria de ineficacia del

despido.

7. La forma en la que el legislador ha estructurado este precepto normativo, ha provocado grandes problemas, no solamente en este proceso, sino en un sin número de causas a nivel nacional; ya que genera confusión al momento de su interpretación, pues pareciera que el despido por discriminación o el despido injustificado a una persona con discapacidad, también se encuentra amparado por la declaratoria de ineficacia del despido, al ser considerado en un artículo que específicamente trata la declaratoria de ineficacia. En otras palabras, esta deficiencia en la técnica legislativa, trae consigo problemas al momento de la interpretación judicial.
8. Siendo así, los juzgadores de primer y segundo nivel, no han incurrido en error inexcusable, pues no se cumple con los lineamientos para que se configure una interpretación absurda de la norma; por esta razón se inadmite la solicitud del casacionista sobre este aspecto.

VII. Decisión

Con base en lo expuesto, este Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia **RESUELVE** declarar la nulidad procesal de todo lo actuado a partir del auto de fecha 11 de diciembre de 2021, a las 09h33, emitido por la Dra. Daisy Maryuri Palma Veliz, jueza de primer nivel de este proceso; y, se ordena remitir el proceso a la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Lago Agrio, para que se designe a otro juzgador, diferente a los que conocieron la causa, para que, proceda conforme lo fundamentado y analizado en esta sentencia. No se tomará en consideración el tiempo transcurrido para efectos de prescripción de la acción.

En razón a lo establecido en el Art. 287 del COGEP, se condena en costas a la doctora Daysi Maryuri Palma Veliz, al doctor Jorge Enrique Sacancela Cusi, jueces de la Unidad Judicial con sede en cantón Lago Agrio, así como al Tribunal de la Sala Única Multicompetente de la Corte Provincial de Sucumbíos, conformado por los jueces Carlos Aurelio Moreno Oliva, Juan Guillermo Salazar Almeida y Wilmer Henry Suárez Jácome, quienes tenían la obligación de corregir los vicios procesales que han sido analizados en esta resolución. **Notifíquese.** -

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA
JUEZA NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI
JUEZA NACIONAL