

Juicio No. 03333-2023-00926

**JUEZ PONENTE:ZAMORA ASTUDILLO VICTOR ENRIQUE, JUEZ**

**AUTOR/A:ZAMORA ASTUDILLO VICTOR ENRIQUE**

**SALA MULTICOMPETENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE CAÑAR.** Azogues,  
martes 22 de abril del 2025, a las 12h52.

PRIMERO: VISTOS: IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO: JUICIO SUMARIO DE INDEMNIZACIONES LABORALES No. 03333-2023-00926. el demandante Jonnathan Stalin Cárdenas Crespo interpone recurso de apelación de la sentencia dictada por el señor Juez Dr. Luis Ortega Sacoto, de la Unidad Judicial Especializada de lo Civil de la ciudad de Azogues, en el juicio sumario laboral propuesto en contra del Gobierno Descentralizado Municipal de Azogues GADMA, en las personas de sus representantes legales: Dr. Segundo Javier Serrano Cayancela, Alcalde del cantón Azogues; Ab. Gissela Feijó Pineda, Directora de Talento Humano del GADMA, y Ab. Milton Verdugo Calle, Procurador Síndico Municipal del GADMA. Radicada la competencia en esta Sala y habiendo concluido la sustanciación de la instancia, se considera:

SEGUNDO: ANTECEDENTES: LA DEMANDA:

2.- Jonnathan Stalin Cárdenas Crespo, luego de consignar sus generales de Ley, en su memorial inicial expone: Que, viene laborando para el GADMA, desde el pasado seis de enero de 2021, hasta la presente fecha, mediante contratos de trabajo eventuales, suscritos con el Alcalde de Azogues, Dr. Romel Sarmiento Castro, en calidad de Guardia Municipal, contratos de trabajo que han regido desde el 6 de enero de 2021, hasta el 30 de junio de 2022, señala a continuación las labores que ha desempeñado: vigilancia de los inmuebles del GADMA, conserje, control de ingresos y salida del personal, labores de aseo, etc., con un horario de lunes a viernes desde las 08h00 a 12h00, y de 13h00 a 17h00, es decir, 40h00 laborables, con una remuneración de \$ 545.94, más los beneficios de ley. Que, en el mes de junio de 2021, ha firmado otro contrato de trabajo eventual, que regía desde el 1 de junio del 2021 hasta el 30 de junio del 2021, con la misma remuneración; en fecha 5 de junio del 2021, ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021, con la misma remuneración, que en este contrato de trabajo el horario de trabajo las fijaba el empleador, estableciéndose el pago de horas ordinarias y suplementarias canceladas conforme a la ley...Que, sin embargo, se lo hecho trabajar hasta el 31 de diciembre del año 2021, bajo la modalidad de contrato eventual. En fecha 1 de enero del año 2022, ha celebrado un nuevo contrato eventual de trabajo, desde el 1 de enero de 2022 hasta el 29 de junio del 2022, recibiendo una remuneración de mensual de \$ 545.00, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, contrato celebrado mediante disposiciones del Código del Trabajo. En fecha 1 de junio del 2022, ha celebrado un nuevo contrato eventual de trabajo, desde el 1 de junio de 2022 hasta el 31 de julio de 2022, con la remuneración de \$ 545.00, con el mismo horario de trabajo, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, de ser necesario, contrato celebrado mediante disposiciones

del Código del Trabajo. En fecha 1 de agosto del 2022, ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 30 de septiembre de 2022, con una remuneración de \$ 545.00, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, contrato celebrado mediante disposiciones del Código del Trabajo. El 1 de octubre de 2022 ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 31 de diciembre de 2022, con una remuneración de \$ 545.00, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, contrato celebrado mediante disposiciones del Código del Trabajo. En fecha 1 de enero de 2023, ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 31 de mayo de 2023, con una remuneración de \$ 545.00, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, contrato celebrado mediante disposiciones del Código del Trabajo. Que, sin embargo, desde que ha iniciado sus labores como guardia municipal, no se han respetado los contratos de trabajo, pues que, en lugar de trabajar 8 horas diarias, 40 horas semanales, 160 horas mensuales, se lo ha hecho trabajar más horas de las debidas, y no se le ha cancelado ni una sola de aquella horas extraordinarias y suplementarias. Que, conforme a relatado, expresa que, tiene derecho a que se le firme un contrato de trabajo a tiempo indefinido, cosa que no se ha cumplido por la autoridad municipal; más bien se ha visto obligado a presentar una acción de protección en procura del reconocimiento de ese derecho, la misma que ha sido aceptada en primera instancia, pero revocada en segunda instancia, dejando a salvo su derecho para reclamar, se le otorgue un contrato de trabajo a tiempo indefinido, a través de la vía ordinaria. Refiere que, el principio de estabilidad laboral se encuentra estipulado en el Art. 14 del Código del Trabajo (...) Que, conforme a los ocho contratos de trabajo eventuales, se puede apreciar de forma clara que, desde el inicio de sus actividades ha transcurrido más de 180 días hasta la fecha, siendo un total de 850 días, bajo la modalidad de contratos eventuales de trabajo. Cita el Art. 17 del Código del Trabajo que, define el contrato eventual de trabajo (...) que, según el texto de esta norma, por la naturaleza no permanente de contrato de trabajo eventual continuo o discontinuo no genera estabilidad laboral; pero que, sin embargo, el Acuerdo Ministerial 0004, expide el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo, dictado en la ciudad de Quito, en fecha 16 de enero de 2013, que, en su Art. 6 dispone: “Si una relación laboral originada de un contrato eventual discontinuo se mantuvieran bajo otras figuras contractuales hasta completar un año, o simplemente excediere el tiempo máximo de ciento ochenta días calendario que dispone la Ley, el contrato para todos los efectos, se entenderá como a plazo indefinido”...Hecho, que no ha sido cumplido por los representantes del GADMA, sino por el contrario, se le sigue manteniendo bajo la modalidad de contrato eventual violando el Acuerdo Ministerial en mención y el Código de Trabajo. Con los antecedentes expuestos, demanda al Gobierno Descentralizado Municipal de Azogues GADMA, en las personas de sus representantes legales: Dr. Segundo Javier Serrano Cayancela, Alcalde del cantón Azogues; Ab. Gissela Feijó Pineda, Directora de Talento Humano del GADMA, y Ab. Milton Verdugo Calle, Procurador Síndico Municipal del GADMA, para que en sentencia se disponga la suscripción y firma de un contrato de trabajo a tiempo indefinido; se disponga su estabilidad laboral en su puesto de trabajo en los términos que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo; y, Se disponga su inmediata reincorporación a sus labores. Termina fijando la cuantía, solicita se

cuenta con el señor Procurador General del Estado, anunciando las pruebas, estableciendo el trámite, y el lugar de citación a los demandados.

## 2. 1. TRAMITE PROCESAL.

2. 1. 2.- Mediante auto de 14 de septiembre de 2023, admitiendo a trámite la demanda, se ha dispuesto la citación a los demandados, en forma personal, compareciendo dentro del término previsto en la Ley desde fs. 75 a la 77 y vta, del proceso, los señores Representantes Legales del Gobierno Descentralizado Municipal de Azogues GADMA: Dr. Segundo Javier Serrano Cayancela, Alcalde del cantón Azogues; Ab. Gissela Feijó Pineda, Directora de Talento Humano del GADMA, y Ab. Milton Verdugo Calle, Procurador Síndico Municipal del GADMA, dando contestación a la demanda y oponiendo excepciones: Que, reconocen la relación laboral con el accionado desde el año 2021 hasta mayo del 2022, pero a través de la modalidad de contratos eventuales continuos. Que, el accionante ha planteado acción en la vía constitucional, pero que la instancia de grado, ha dejado simplemente a salvo el derecho de accionante, pero jamás a reclamar un contrato de trabajo a tiempo indefinido. A continuación niegan los fundamentos de hecho y de derecho, efectuando un análisis constitucional y legal de los fundamentos de la demanda, los mismos que señalan no adecuarse a la pretensión del actor. Plantean como excepción previas: Falta de legitimación en la causa.

2. 1. 3. Trabada la litis, se ha convocado a las partes a audiencia única, se han actuado las pruebas que en forma legal y oportuna han anunciado las partes; y vencido el término para que las partes presentaran sus alegatos finales, se ha dictado la sentencia de instancia, que declaró sin lugar la acción propuesta, decisión contra la cual se formuló recurso de apelación por los justiciables, el que se concedió en forma legal y oportuna.

## TERCERO.- FUNDAMENTACION DEL RECURSO DE APELACION:

3.- EL ACTOR JONATHAN STALIN CARDENAS CRESPO, CON SU DEFENSA TÉCNICA EL DR. JAIME ROLANDO SUMBA LUCERO, EXPONE: Hemos apelado la sentencia emitida por el señor Juez de primera instancia, porque con toda la documentación que aparejamos al proceso, hemos demostrado que la entidad accionada el GAD Municipal de Azogues ha violentado el Art. 17 y otras disposiciones del CT, así como el Acuerdo Ministerial 0004 del año 2013 en plena vigencia y otros derechos fundamentales consagrados en la Constitución, lo que hemos manifestado en cuanto al Art. 17 del CT, se refiere a que se puede dar por parte de la entidad accionada contratos de naturaleza eventual sean continuos o discontinuos pero que esos contratos no tienen que pasar o durar más de 180 días en un mismo periodo fiscal, o sea dentro de los mismos 365 días lo que no ha hecho el GAD Municipal de Azogues, sino más bien precarizar la relación laboral por cuanto inicia la relación laboral mi defendido hoy accionante con el GAD Municipal, el pasado mes de enero del 2021 brindándosele a través de un contrato eventual de trabajo que duró hasta el 30 de junio del 2021 se entiende en este caso que el contrato eventual tendría que ser discontinuo más bien se viola aquí la disposición del Art. 17 del CT, porque vencido este primer contrato ya en el mes de julio concretamente cinco de julio del 2021 se le hace firmar otro contrato eventual de trabajo con vigencia del uno de julio hasta el 30 de noviembre de ese año, y le hacen trabajar hasta el 31 de diciembre de ese año 2021, violentando como manifesté una vez más el Art. 17 del CT culminado este contrato a mi defendido en fecha enero del 2021 se le hace firmar otro

contrato de trabajo hasta julio del 2022, culminado este contrato de trabajo se le hace firmar otro contrato eventual de trabajo con vigencia del 01 de julio del 2022 hasta el 31 de julio de ese mismo año, es decir se mantienen los contratos eventuales discontinuos para llegar ya hasta el año 2023 y hacerle trabajar a mi defendido hasta el 02 de septiembre del 2023, pese a que tuvo contrato hasta el 31, y sobre todo lo que dispone el art. 6 del Acuerdo Ministerial 003 del año 2013 por el cual estamos reclamando la firma de un contrato de forma indefinida; la sentencia dictada por el Juez de primera instancia viola también el Art. 76 de la CRE en su numeral 7 literal 1, porque no existe motivación alguna en la misma, si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se fundan no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes del hecho los actos administrativos resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados, serán considerados nulos; si revisamos la sentencia el señor juez en el considerando séptimo lo único que dice es que en el caso que nos ocupa textualmente se advierte que de la relación laboral entre el hoy actor y la entidad demandada fue continua a través de la suscripción de otros contratos eventuales de la cita legal transcrita se refiere al artículo 17 del CT; no analiza, la aplicación de la indubio pro operario de lo más favorable al trabajador, no analiza la disposición del Art. 36 de nuestra Carta Magna en el numeral 3; los fundamentos de hecho y de derecho que nosotros habíamos presentado en nuestro libelo de demanda y que habíamos probado en la audiencia respectiva al actuar de esta manera tanto el GAD Municipal de Azogues como el Juez de primera instancia viola nuevamente derechos constitucionales de mi defendido como es el derecho al trabajo consagrado en los Arts. 33, 325 y 326 de la CRE; de igual manera el derecho a la seguridad jurídica contemplado en el art. 82 de nuestra Carta Magna y lo que es más viola disposiciones constantes en nuestro Código de Trabajo en los Arts. 4 y 17, debía aplicarse en este caso porque si el juez no sabía si aplicarse el Reglamento por los contratos continuos o discontinuos debía aplicarse lo más favorable al trabajador esto es darle un contrato de naturaleza o de forma indefinida, el Juez de primera instancia en su sentencia viola también instrumentos internacionales de aplicación obligatoria por parte del Estado a través de los administradores de justicia como son el art. 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, el Art. 56 así mismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos en la Comisión Americana de Derechos Económicos, pero sobre todo se viola la disposición del Art. 7 del Código de Trabajo y las disposiciones del Acuerdo Ministerial 004 expedida el 16 de enero del 2013 y publicado en el Registro Oficial número 892 de fecha 15 de febrero del 2013 en sus artículos 1, 2 y 6; porque al iniciar la relación laboral mediante contrato eventual que primeramente fue discontinuo luego fue continuo con los ocho contratos que le dieron tenía o tiene derecho, para que se le otorgue un contrato de trabajo a plazo indefinido cosa que no se lo ha hecho por parte de la autoridad de primera instancia por todos esos considerandos y argumentaciones que ya constan como lo hemos hecho en forma oral y de forma escrita solicitamos que revocando la sentencia de primera instancia se dicta otra en donde se acepte la demanda instaurada por Jhonathan Stalin Cárdenas Crespo y se disponga que el GAD Municipal de Azogues le otorgue un contrato de naturaleza indefinida y así mismo se disponga que la entidad hoy accionada mande a cancelar todos los sueldos dejados de percibir de forma ilegal e

inconstitucional, por la desvinculación que sufrió y que fue objeto el 02 de septiembre del año 2023.

3. 1.- EL AB. GUILLERMO SAQUICELA ESPINOZA EN DEFENSA TECNICA DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AZOGUES, EXPONE: Me referiré exclusivamente a lo señalado por el señor Doctor, ha dicho una gran verdad los contratos eventuales pueden ser continuos o discontinuos y eso es cierto es más el mismo Reglamento que cita que es el Reglamento surgido del Acuerdo número 004 del 15 de febrero del 2013 hace esta distinción y lo que es continuo o discontinuo son los días en que labora un trabajador lejos de que la sentencia no esté motivada como refiere el Dr. Zumba en el considerando séptimo el señor Dr. Ortega refiere que estamos frente a contratos eventuales celebrados a días continuos y que por lo tanto es imposible otorgarle una prebenda que es exclusiva de los contratos de días discontinuos en base a este reglamento gira este objeto litigioso por decirlo de alguna forma y precisamente este Reglamento es el que le va a dar a ustedes la salida porque el mismo Art. 1 de este Reglamento dice lo siguiente que si es que se contrata bajo la misma modalidad discontinua como refiere el Dr. Zumba se convierte en contrato de temporada que es lo que debe suceder para pretender un contrato de trabajo a tiempo indefinido que la relación se origine en un único y exclusivo contrato a días discontinuos y que después mute se transforme en una relación bajo otras figuras para pretender una contratación a tiempo indefinido eso dice el Art. 6 pero si es que el Dr. Zumba acaba de referir que todos los contratos eventuales son discontinuos y asumiendo en el no consentido supuesto de que esto sea así y que no lo es cómo podemos entonces decir que estamos en la mutación de una figura a otra para pretender un contrato indefinido es imposible después como dilucida el propio acuerdo ministerial de este Reglamento de contratación discontinua cuando estamos frente a uno u otro tipo de contrato el Art. 7 de este mismo Reglamento dice textualmente que la afiliación y el pago de la aportación de un contrato eventual discontinuo se acogerá al mecanismo definido por el IESS para el contrato de jornada parcial permanente preguntémonos entonces y ustedes tienen en sus manos el historial laboral del trabajador aquel tuvo un régimen de afiliación de un contrato de jornada completa nunca de jornada parcial a el se le pagaron 545 dólares y de aquello la afiliación cada mes como pueden referir ustedes del historial laboral ha sido completa de treinta días y de treinta días continuos es más el seguro social ha expedido también a su vez un reglamento a través de la resolución CV-625 que es el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del IESS y este reglamento de aseguramiento establece que para el contrato de jornada parcial en el régimen de afiliación solo tiene que establecer los días exclusivamente trabajados en la jornada parcial y jamás pueden ser treinta días de una jornada completa como sucede en el caso concreto es más este propicio reglamento en cita establece una modalidad contractual propia de la discontinuidad que es el contrato discontinuo el contrato de jornada parcial que es ajeno a esto y los contratos también de jornadas completas entonces bajo ninguna arista podríamos nosotros inferir que estamos frente a un contrato eventual discontinuo porque no existe todos han sido continuos y finalmente esta son las consideraciones que el señor juez ha tomado para llegar a declarar sin lugar la demanda y en el no consentido supuesto de que estemos como dice el Dr. Zumba frente a contratos discontinuos sucesivos la única consecuencia jurídica posible es que

sea un contrato de temporada y no un contrato de trabajo a tiempo indefinido como aquel pretende en este orden de ideas insistir a esta Sala de que declarando sin lugar el recurso de alzada propuesto ratifique la sentencia de instancia que está debidamente motivada.

#### CUARTO.- CONSIDERACIONES:

4. 1.- COMPETENCIA Y VALIDEZ PROCESAL.- Acorde el contenido de los artículos 208.1 del Código Orgánico de la Función Judicial y los artículos 12 y 260 del Código Orgánico General de Procesos, este Tribunal tiene competencia para conocer el recurso de apelación; el mismo que luego del sorteo correspondiente en el Sistema de Trámite de Causas de la Función Judicial, se encuentra integrado por los señores doctores: Mauro Flores González, Oscar Medardo Guillen y Víctor Zamora Astudillo, en calidad de sustanciador y ponente.

4. 2.- Los presupuestos procesales se hallan cumplidos a cabalidad, en el trámite de esta causa y sobre ellos no hay lugar a reparo alguno. Así mismo, examinada la actuación procesal en ambas instancias no se observa irregularidad que pueda invalidar lo actuado, por tanto se dan las condiciones necesarias para emitir sentencia de mérito.

4. 3. El Art. 2 del COGEP, establece los principios rectores de la justicia procesal en materias no penales y dice: “En todas las actividades procesales se aplicarán los principios previstos en la Constitución de la República, en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, en el Código Orgánico de la Función Judicial y los desarrollados en este Código”. El Código Orgánico General Procesal, tiene como esencia los principios procesales, y así se registra en este precepto; es más, la aclaración de las dudas tienen como referencia objetiva los principios. La estructura de la ley está en los principios, y dentro de tales principios se enmarcan los Derechos Fundamentales, siendo el derecho a la justicia, asociado, o si se prefiere, en conexidad con los demás derechos, dentro de los cuales se incluyen los derechos humanos, etc., a los cuales está el juez obligado a observar y declarar su vigencia en todo el recorrido procesal. En efecto, como regla general que gobierna al punto la posibilidad civil tiene establecida nuestra legislación cuando existen normas jurídicas equivalentes, que solo demandan una adecuada interpretación conforme a determinadas directrices jurídicas, que no han sido aplicadas en primera instancia; situación que obliga al justiciable a acudir obligatoriamente a una segunda instancia solicitando una resolución dentro de la normativa jurídica, que debe darse según las circunstancias del caso y el arbitrio de los Jueces.

4. 4.- Ahora, debe recordarse que las disposiciones que regulan el tema probatorio señalan que toda decisión debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente recaudadas, correspondiéndole a la parte interesada acreditar el supuesto de hecho de las normas jurídicas, que consagran el efecto que ellas persiguen, pues así lo impone la naturaleza misma de la relación, incluso en aquellos eventos, como el presente, en que la discusión se plantea entre los sujetos que participaron en la relación de trabajo, lo que traduce la posibilidad de argumentar con soporte en los hechos, en otras frases, toda disputa entre ellas se debe resolver con miramiento a la relación subyacente. Ahora bien, dentro de la red de derechos fundamentales que, vinculados al debido proceso, reconoce la Constitución, se encuentra el de “presentar pruebas y controvertir las que se alleguen en su contra” (inc. 4o, artículo 76),

derecho que no se puede inquirir desde una perspectiva meramente formal o nominal, sino que debe ser analizado en consonancia con los fines del proceso mismo, en cuanto al escenario propicio para la solución de un conflicto y la realización de los derechos reconocidos en la ley sustancial (Arts. 158 y 159 del COGEP.). El derecho a presentar pruebas y a controvertirlas se traduce, entonces, en un derecho a la prueba, mejor aún, en un derecho a probar los hechos que determinan la consecuencia jurídica a cuyo reconocimiento, en el caso litigado, aspira cada una de las partes. Se trata de una garantía de acceso real y efectivo a los diferentes medios probatorios, que le permita a las partes acreditar los hechos alegados y, desde luego, generarle convencimiento al juez en torno a la pretensión o a la excepción. Al fin y al cabo, de antiguo se sabe que el juez debe sentenciar conforme a lo alegado y probado (*iuxta allegata et probata edex indicare debet*), razón por la cual, quienes concurren a la administración de justicia deben gozar de la prerrogativa a probar los supuestos de hecho del derecho que reclaman, la que debe materializarse en términos reales y no simplemente formales, lo cual implica, en primer lugar y de manera plena, hacer efectivas las oportunidades para pedir y aportar pruebas; en segundo lugar, admitir aquellos medios probatorios presentados y solicitados, en cuanto resulten pertinentes y útiles para la definición del litigio; en tercer lugar, brindar un escenario y un plazo adecuados para su práctica; en cuarto lugar, promover el recaudo de la prueba, pues el derecho a ella no se concreta simplemente en su ordenamiento, sino que impone un compromiso del Juez y de las partes con su efectiva obtención; y en quinto lugar, disponer y practicar aquellas pruebas que de acuerdo con la ley, u oficiosamente el juez, se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos en torno a los cuales existe controversia. Desde esta nueva y trascendente perspectiva, que se establece en nuestra legislación, la prueba, en la actualidad, no puede ser considerada únicamente como una carga (*onus probandi*), sino también, según el caso, como un prototípico y autónomo derecho (derecho a probar), por lo demás fundamental, susceptible de tutela y cabal respeto, so pena de que se adopten los correctivos que, in casu, resulten pertinentes, siempre con el propósito de no permitir impunemente que el precitado derecho sea opacado y, de paso, lo sean también otros derechos esenciales, de suyo fundamentales, como el de acceder a la administración de justicia y a un debido proceso. Por eso afirma con acierto el profesor Fábrega, en su *Teoría General de la Prueba*, que “El derecho a la acción o a la contradicción, sin derecho a aportar pruebas, carece de sentido y efectividad” (pág. 43), (Vid: Michele Taruffo. *En Diritto alia prova nel processo civile*. En Riv. Dir. Proc. 1/1984; Joan Picó i Junoy. *El Derecho a la Prueba en el Proceso Civil*. Ed. Bosch), todo lo cual está en estricta armonía con esta novísima concepción, ampliamente respaldada por la jurisprudencia internacional (Tribunal Constitucional de España. Sent. de 17 de enero/94). Bajo este entendimiento, es necesario que tanto los litigantes, como el Juez, se apartan naturalmente de los mandatos constitucionales y legales que hacen efectivo el derecho a probar, de gran valía como se acotó, concretamente cuando los primeros adoptan comportamientos dirigidos a impedir la práctica de la prueba, que el segundo en cierto modo auspicia o consiente al no asumir, a plenitud, el compromiso de velar por el efectivo recaudo de la misma, para lo cual, incluso, fue dotado de poderes que debe emplear de forma razonable, con el fin de “prevenir, remediar y sancionar... los actos contrarios a la dignidad de la justicia, lealtad, probidad y buena fe que deben observarse en el

proceso” (Art. 160 COGEP). Impidiendo que estos casos, dicho comportamiento, hacen que la actuación desarrollada en el debate procesal, se pueda empañar de un vicio de nulidad, específicamente del previsto en el numeral 4o del artículo 109 ibídem, pues la oportunidad para practicar la prueba habrá sido simplemente nominal o protocolaria, siendo claro que el debido proceso, garantiza la posibilidad cierta y real de hacer efectivos los derechos que le son inherentes. En estos casos, quizá como ninguno, los enunciados retóricos no pueden campear en la esfera probatoria, a fortiori cuando están de por medio medulares derechos, v. gr., inherentes al derecho de trabajo. Bajo los parámetros normativos expuestos, a la accionante, le corresponde en la especie justificar en forma legal, la existencia de la relación laboral, el despido intempestivo y el trabajo de horas suplementarias y extraordinarias; probados estos elementos, bajo el principio de reversión de la carga probatoria en materia laboral, la demandada asume su responsabilidad de acreditar que ha cumplido con sus obligaciones en los términos que establece el Código de la materia.

4. 5.- La relación laboral: tiempo de servicios y salario percibido.- La relación laboral no ha sido objeto de discusión conforme prevé el Art. 8 del Código del Trabajo, desde que se encuentra reconocida por las partes según la afirmación hecha por el actor y lo manifestado por la Municipalidad demandada en la contestación a la demanda; y por lo mismo justificada en autos; a contrario sensu, la alegación de los accionados se ha centrado en el hecho de que no existe derecho del actor para esta acción, por cuanto, lo que se han suscrito son contratos de trabajos eventuales, siendo esta la razón para negar los fundamentos de hecho y de derecho de esta demanda; bajo los mismos argumentos no es materia de impugnación el tiempo de trabajo, al igual que la remuneración que ha percibido el actor, lo que se encuentra justificado documentadamente en autos.

4. 6.- Igualmente es necesario aclarar en que consiste la figura del contrato eventual de trabajo y para ello tenemos que recurrir a lo que prescriben los incisos primero y segundo del Art. 17 del Código de Trabajo: “Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. 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. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.”, por lo que nos corresponde hacer una valoración jurídica de los contratos eventuales, al decir de la parte accionada, el actor al igual que otros ex trabajadores prestaron servicios mediante contrato de excepción, esto es, el contrato eventual. A este respecto cabe hacer la siguiente precisión; en base de la definición que nos trae el Art. 17 del Código de Trabajo, ya invocado, que son los contratos eventuales a aquellos que se realizan para

satisfacer exigencias circunstanciales de la empresa y en cuanto a la duración de estos contratos imperativamente señala "...su duración no excederá de seis meses en un año...", pero que nos dice el inciso segundo de la misma norma legal "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", por lo que nos corresponde hacer una valoración jurídica de los contratos de temporada, que es para trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de las labores. El tiempo de duración del contrato: Si se tratare de trabajos eventuales, ocasionales o de temporada, o de un contrato de prueba, establecerá claramente el plazo de duración de los mismos. En los contratos de temporada, la ley establece una estabilidad que consiste en el derecho del trabajador a ser llamado a prestar sus servicios en cada temporada. En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los cuales el contrato termina una vez cumplido el período de labor o los servicios contratados; y estos contratos para labores periódicas o estacionales, pero sí para labores continuas respetando el porcentaje máximo establecido para el efecto. En general, se consideran labores discontinuas las tareas periódicas o estacionales. Los empleadores que consideren que sus actividades son de esta naturaleza, deberán solicitar al Director Regional de Trabajo de la respectiva jurisdicción, la calificación y autorización pertinentes, antes de celebrar este tipo de contratos. Esa autorización puede revelar el Ministerio de Trabajo si existen los justificativos del caso. Una vez que ha terminado el período o temporada que llevó a contratar, no se podrán realizar estos contratos para labores pericas o estacionales, pero sí para labores continuas respetando el porcentaje máximo establecido para el efecto.

4.7.- En la especie se ha probado, que el seis de enero de 2021, mediante contrato de trabajo eventual, suscrito con el Alcalde de Azogues, Dr. Romel Sarmiento Castro, se le contrata al actor para que labore en calidad de Guardia Municipal, con plazo de duración hasta el 30 de junio de 2022; con una remuneración de \$ 545.94, más los beneficios de ley; continúa con otro contrato de trabajo eventual suscrito el 16 de junio de 2021, que regía desde el 1 de junio del 2021 hasta el 30 de junio del 2021, con la misma remuneración; en fecha 5 de julio del 2021, ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo con vigencia hasta el 30 de noviembre de 2021, con la misma remuneración, sin embargo, se lo hecho trabajar hasta el 31 de diciembre del año 2021, bajo la modalidad de contrato eventual, sin ninguna forma de contratación como se verifica del mecanizado del IEES, en el que consta el aporte por el mes de diciembre de 2021. El 1 de enero de 2022, ha celebrado un nuevo contrato eventual de trabajo, que rige hasta el 29 de junio de 2022, recibiendo una remuneración de mensual de \$ 545.00; el 1 de junio del 2022, ha celebrado un nuevo contrato eventual de trabajo, desde el 1 de junio de 2022 hasta el 31 de julio de 2022, con la remuneración de \$ 545.00; el 1 de agosto del 2022, se ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 30 de septiembre de 2022, con una remuneración de \$ 545.00; el 1 de octubre de 2022 ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 31 de diciembre de 2022, con una remuneración de \$ 545.00; el 1 de enero de 2023, ha suscrito un nuevo contrato eventual de trabajo, hasta el 31 de mayo de 2023, con una remuneración de \$ 545.00, siendo necesario aclarar que todos los contratos están fundamentados en el Art. 17 del Código de Trabajo, las labores son de Guardia Municipal, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias,

siendo necesario aclarar que en algunos casos se ha finiquitado la relación laboral, no obstante de aquello como ya se anotó en forma precedente en algunos casos el trabajador continúa laborando en forma ininterrumpida, estableciéndose en definitiva del mecanizado del IESS, que el accionante laboro por el periodo de aproximado de 29 meses en forma consecutiva e ininterrumpida, prueba que no es materia de reproche por parte de la Municipalidad y que a contrario sensu como auxilio probatorio, ha entregado documentadamente las copias de los contratos y las actas de finiquito. Entonces como era su obligación el GAD Municipal de Azogues, en las cláusulas contractuales de los contratos en algunos casos se limita a justificar esta forma de contratación con el legitimado pasivo, por la pandemia del COVID 19, y luego por necesidad institucional, sin enmarcarse dentro de lo que establece el Art. 17 del Código de Trabajo, e igualmente en flagrante violación de la norma invocada, se contrata, en forma consecutiva, incumpliendo con lo que establece el mismo artículo 17 en su parte pertinente, “También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días”, en la especie se acredita que el trabajador durante todo el tiempo trabajo en forma continua e ininterrumpida, sin que se haya quebrantado en ningún momento la relación de dependencia con su patrono el GAD Municipal de Azogues, en este orden de ideas, la Municipalidad generó una relación de dependencia estable con el trabajador, por lo que le era imperativo el cumplimiento de la legislación laboral.

4.8.- En el corolario de lo expuesto, en un Estado constitucional de derechos y justicia, como se proclama a nuestra Nación; lleva consigo retratar en inconsistencias la supremacía constitucional, los principios de no regresividad de los derechos, recogidos en los Arts. 11 numerales 3, 4, 5, 6 y 424, 426 y 427 de la Carta fundamental, en virtud de los cuales, todas las autoridades y particulares están sometidos a la Constitución, luego ninguna ley puede restringir el alcance de los derechos, indistintamente de que esta sea orgánica, general, etc. Pues siempre en materia de aplicación e interpretación de los derechos, partiendo de sus mandatos de optimización y como normas téticas, esta se hará en el sentido más favorable a la persona, el llamado principio pro-homine o pro-persona; por lo que, toda acción u omisión del Estado que atente contra un derecho fundamental constituye un atentado a su integridad y al régimen de desarrollo como instrumento para la consecución y realización del buen vivir, *sumak kawsay* y la procura existencial, obligando a la funcionalización de todos los poderes a cumplir con su deber general de brindar una garantía efectiva del ejercicio de los derechos de las personas, las colectividades y la naturaleza, para un crecimiento sostenible y dinámico. Por mandato de la Constitución y la Ley, la primera parte del Artículo 1 de la Constitución “El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia”; el Art. 169 *ibídem*: “El sistema procesal es un medio para la realización de la Justicia. Las normas procesales consagrarán los principios de simplificación, uniformidad, eficacia, inmediación, celeridad y economía procesal, y harán efectivas las garantías del debido proceso. No se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades”. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce y protege el derecho al trabajo (Art. 23), el cual constitucionalmente es un derecho y un deber

social (Art. 33 C R). Es así que son principios básicos que rigen el derecho laboral ecuatoriano: el “principio protector”, que precisamente trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo, para equipararla a la otra; el “induvio pro operario”, en favor del trabajador; “primacía de la realidad”, que está por sobre la autonomía de la voluntad, por el cual la demostración de la realidad prima sobre la relación entre trabajador y empleador; “irrenunciabilidad de derechos”, en virtud del cual el trabajador está en la imposibilidad de privarse voluntariamente de derechos y garantías que le otorgan las leyes, y si lo hace su renuncia está viciada de nulidad; el “Igual trabajo, igual remuneración”, por el cual no puede recibir una remuneración menor a lo que representa su trabajo. La noción protectora del Derecho del Trabajo se hace evidente en los preceptos transcritos y se fundamenta en el derecho social como pirámide fundamental, ya que según el tratadista Radbruch: “La idea central en el que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad de las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico, procurando así la salvaguardia de los derechos de la parte más débil de la relación laboral”. Concomitante a ello se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia, hoy Corte Nacional de Justicia, manifestado: “El carácter tuitivo del Derecho Social que anima al Derecho del Trabajo, ha llevado a que nuestro Código de la Materia proteja especialmente los intereses de los trabajadores a quienes considera como la parte débil de la relación contractual, debiendo inclusive aplicarse en caso de que hubiera alguna duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, en el sentido más favorable a los trabajadores, según el Art. 7 del Código del Trabajo”. (Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1556. Quito, 28 de junio de 2007). Siendo reiterativos y enfáticos, conforme lo analizado en el sub lite, hay hechos que ciertamente han sido superados a lo largo de este procedimiento, relacionados íntimamente con la esencia de la reclamación central en esta acción de protección, no se ha discutido la relación laboral y el tiempo de servicios del actor, como tampoco su derecho.

4.9.- La Corte Constitucional del Ecuador, en el Dictamen de 14 de mayo de 2013 No. 012-13-DTI-CC – CASO - No 0010-13-TI, ha expresado: “El marco jurídico internacional lo encontramos estipulado en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo adoptada en 1998 en la Conferencia Internacional del Trabajo en su sesión 86\ con ocho convenios laborales, resaltando: a) La libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; e) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y d) La abolición del trabajo infantil. Los derechos sociales y económicos expresados en la Constitución de la República, consagra el trabajo como un derecho y un deber social, por tanto, los principios laborales constitucionales como reglas rectoras informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa. Estos principios y derechos vale decir, no pueden ser limitativos, por cuanto el corolario de derivación de tales es el principio de dignidad de la persona, y a decir de Silvia Bejarano 4. Estos principios son de orden público e irrenunciable

para el trabajador; se otorgan como mínimos de garantías. Entre los que podemos expresar de manera enunciativa más no limitativa: el principio protector (referido a la protección al trabajador por ser la parte más débil de la relación bilateral, que conlleva reglas como el "in dubio pro operario", aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa), el principio de irrenunciabilidad de derechos (regla de indisponibilidad, no es posible su renunciar aun con plena voluntad), el principio de continuidad (por la variabilidad de la relación laboral y las consecuencias que genera), el principio de la primacía de la realidad (imperla el hecho o la práctica sobre los documentos), el principio de la razonabilidad (que tanto las condiciones variables de la relación laboral se sujeten a la razón y no al autoritarismo), y el principio de buena fe (basado en la confianza recíproca). Ellos derivados de la solidaridad, subsidiaridad, libertad y dignidad de la persona humana. Si concebimos que los Derechos Humanos se fundamentan en la naturaleza humana, tales derechos le son inherentes al hombre, por el solo hecho de ser persona humana 5, y por tal razón, también su dignidad emana de su naturaleza como ser moral, libre y racional, considerado siempre sujeto de derecho y nunca instrumento o medio para un fin. Conlleva un valor central -la dignidad-, que irradia también valores como la justicia, la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad y la solidaridad, que son dimensiones básicas de la persona a la vez que se encuentran unidos estrechamente, no constituyen categorías axiológicas cerradas y estáticas, sino que se hallan abiertos a las continuas y sucesivas necesidades que los hombres experimentan en el devenir de la historia. Toda organización humana tiene un objetivo y razón de existir dogmáticamente, tal como se ha contemplado desde el preámbulo de la Constitución de la República, cuando afirma: "DECIDIMOS CONSTRUIR una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el sumak kawsay; una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades", constituye el fundamento de los derechos y el principio fundamental y central de todo nuestro ordenamiento jurídico. La concepción de dignidad se encuentra desarrollada hoy en día como un principio-derecho de realización de la persona, constituye el fundamento de los

demás derechos y el principio fundamentador, interpretativo y de suplencia de deficiencias y vacíos de ordenamiento jurídico (artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República). En el tema laboral, el eje central donde se desarrolla el trabajo como actividad esencial del ser humano en su dimensión individual y social, es la persona denominada trabajador, y por ende debe considerarse como sujeto de protección, trasciende tanto la integridad corpórea como la moral en el desempeño de su labor, no pudiendo posibilitarse cualquier injerencia hacia su privación o violación. En el desarrollo de la actividad laboral toda persona y en especial el Estado debe preservar el valor supremo del trabajo, la dignidad de la persona humana y el bienestar de los mismos y sus familias por el hecho de ser justicia social. Una de las grandes conquistas de nuestra era fue la de positivizar y reconocer como principios a grandes concepciones iusnaturalistas, entre ellos los derechos sociales, y uno de los más clásicos, el derecho al trabajo, esto convertido en una universalidad"; en este orden de ideas, conforme el Dictamen ut supra invocado, las garantías laborales para el trabajador es el privilegio de la realidad sobre la forma, o simple apariencia, del contrato con el cual se le ha vinculado para

que lleve a cabo un servicio personal a otra persona natural o jurídica. Sin embargo, es bastante común por múltiples factores, entre ellos, desconocer la ley, la imposibilidad económica de asumir cargas laborales o de seguridad social, y la mala fe tendiente a evadirlas, que la contratación de personal se haga mediante la suscripción de un contrato u orden de prestación de servicios, encubriendo un contrato laboral verdadero. Pero entonces, ¿cuándo, realmente, estaremos ante un contrato laboral y no de una simple prestación de servicios que se rige, ya no por la ley laboral que consagra derechos irrenunciables para el empleado, sino por las normas de derecho privado como la civil y la comercial?; el artículo 8 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato laboral como aquel en que “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”; de ella se desprenden las claves para responder la pregunta anterior. Es decir, sus tres elementos esenciales, que son, para que no quede duda, reafirmados por el artículo 8 de esa norma: la prestación de un servicio personal de una persona natural a favor de otra natural o jurídica; la continuada dependencia o subordinación de quién presta ese servicio y la remuneración, que en el lenguaje del derecho laboral se denomina “salario”. Entonces, allí donde esos tres componentes se conjuguen, existirá un contrato de trabajo y no una prestación de servicios, por más que los interesados hubieren firmado un documento que diga lo contrario. Así lo ordena el artículo mencionado: “Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”. Como el artículo 11 hace presumir que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de este tipo, la carga de probar lo contrario en caso de una disputa judicial será de quien pretenda asumir que lo que existe es una prestación u orden de servicios, prueba ardua en la práctica en el caso en que la subordinación, principal factor determinante, esté presente en la relación contractual traducida en la exigencia del cumplimiento de órdenes en cualquier momento con relación al modo, tiempo o cantidad de trabajo, la imposición de reglamentos por todo el tiempo de duración del contrato, y sobre todo, el cumplimiento de horarios. El riesgo que asumen quienes encubren una relación laboral luego de caer en el “pecado” de exigir cumplimiento de horarios, presencia en sus instalaciones y sujeción a reglamentos de trabajo, consiste en que sus empleados podrán demandar, la declaración de existencia de los contratos laborales y las condenas a los pagos actualizados de las prestaciones sociales de ley, lo que en últimas les será más gravoso desde el punto de vista económico. En el sub judice, la Municipalidad accionada omite la aplicación de los Arts. 75, 76 y 82, 326 numerales 2 y 3, 327, 424 y 425 de la Constitución de la República del Ecuador, y Arts. 5 del Código de Trabajo, las normas citadas hacen referencia en su orden; al acceso gratuito a la justicia y a la tutela judicial efectiva; al derecho al debido proceso; el derecho a la seguridad jurídica; la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales; principio in dubio pro operario; la relación laboral será bilateral y directa, se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa; la supremacía de la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador; orden jerárquico de

aplicación de las normas, en cuya cúspide está la Constitución; y la responsabilidad solidaria en el cumplimiento de las obligaciones patronales entre el obligado directo y la persona en cuyo provecho se realice el contrato, alega también, la “Indebida aplicación del Art. 76, numeral 7, literal l de la Constitución, pues, “no cumple con la exigencia Constitucional para que pueda considerarse motivada...”.La Sala, observa que el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en nuestra Constitución, está ligada al derecho al acceso a la justicia, derecho que asiste a toda persona para requerir del Estado, la administración de justicia; imponiendo a los jueces y juezas el deber de garantizarla, así como la obligación de aplicar las normas constitucionales y las de los instrumentos internacionales de derechos humanos por sobre los preceptos legales. Se viola el derecho a la tutela judicial efectiva cuando no existe la garantía de que las pretensiones de las partes procesales, sean resueltas con criterios jurídicos razonables, que reúnan los requisitos constitucionales y legales del caso, sin limitarse a enunciar los fundamentos de derecho, sino que a partir de un razonamiento lógico-jurídico sea expuesta la operación mental de valoración o apreciación de cada una de las pruebas que obran del proceso, de acuerdo a la sana crítica.

4.10.- SE PROHÍBE TODA FORMA DE PRECARIZACIÓN (...). El art. 327 de la Norma Suprema Ecuatoriana, establece: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. En el caso que nos ocupa, al otorgar múltiples contratos eventuales de trabajo, la entidad accionada claramente recae en precarización laboral, siendo ésta una mala práctica que se viene utilizando en varias entidades públicas a nivel nacional, pues vienen a ser cuotas políticas cuya finalidad es tener trabajadores “de paso”, sin considerar que vienen laborando durante varios años en la institución pública accionada y, al terminar mi relación laboral, afectan directamente su proyecto de vida, pues, en ningún momento se ejecutó la creación del puesto, advirtiendo una palpable precarización laboral.

6.5. DERECHO A UNA VIDA DIGNA. El derecho a una vida digna en Ecuador se refiere al reconocimiento y garantía de que todas las personas tienen el derecho inherente a vivir en condiciones que les permitan llevar una vida digna y plena. Este derecho se encuentra consagrado en la Constitución del Ecuador, concretamente en el artículo 66, que dispone: "Se reconoce y garantiza a las personas (...) 2. El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios. Por lo analizado y examinado, este Tribunal, parte integrante de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia del Cañar, ADMINSTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, admite el recurso de apelación interpuesto por el accionante y con la motivación ut supra, revoca la sentencia subida en grado, declara con lugar la presente acción y se dispone que los

legitimados pasivos que son los representantes legales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues GADMA, inmediatamente suscriban un contrato de trabajo a tiempo indefinido con el actor Jonathan Stalin Cárdenas Crespo, no se dispone el pago de las remuneraciones que ha dejado de percibir, por cuanto no constan como pretensión del actor. Sin costas. Notifíquese.

**ZAMORA ASTUDILLO VICTOR ENRIQUE**

**JUEZ(PONENTE)**

**GUILLEN OSCAR MEDARDO**

**JUEZ**

**FLORES GONZALEZ MAURO ALFREDO**

**JUEZ**