

Juicio No. 03333-2024-00940

UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CANTÓN AZOGUES PROVINCIA DEL CAÑAR. Azogues, lunes 3 de febrero del 2025, a las 08h53.

VISTOS: A fs. 50 y vta, de los autos, comparece Luis Enrique Lema Velecela, demandando al Gobierno Descentralizado Municipal de Azogues GADMA, en las personas de sus representantes legales: Dr, Segundo Javier Serrano Cayamcela, Alcalde del cantón Azogues; Ab. Gissela Feijó Pineda, Directora de Talento Humano del GADMA, y Ab. Milton Verdugo Calle, Procurador Síndico Municipal del GADMA., la suscripción y firma de un contrato de trabajo a tiempo o plazo indefinido; su estabilidad laboral y su reintegro a su puesto de trabajo.

PRIMERO.-ENUNCIACIÓN DE LOS HECHOS Y CIRCUNSTANCIAS DE LA DEMANDA.-

Expresa el demandante, que ha venido laborando para el GADMA, desde el pasado 15 de enero de 2020, hasta el pasado 20 de abril del año 2023, fecha, en la que h sido despedido de su lugar de trabajo;a pesar, dice que, su contrato debía culminar el 31 de mayo de 2023. Que, su relación de trabajo con el GAD Municipal de Azogues se ha dado mediante contratos ocasionales y eventuales de trabajo, en calidad de Guardia Municipal. Mediante contrato de servicios ocasionales, celebrado, en fecha 9 de marzo de 2020, pero que regía desde el 15 de enero de 2020, hasta el 31 de marzo de 2020; que según el contrato su horario era de lunes a viernes, desde las 08h00 a 12h00, y de 13h00 a 17h00, es decir, 40h00 laborables,con una remuneración de \$527,00, más los beneficios de ley. Que, en fecha 29 de mayo de 2020, ha firmado un nuevo contrato de servicios ocasionales hasta el 31 de diciembre de 2020, con el mismo horario y remuneración. Que, en fecha 27 de enero de 2021, ha firmado un nuevo contrato de trabajo eventual , con vigencia desde el 1 de enero hasta el 1 de marzo de 2021, que, sin embargo, mediante Addendum al contrato eventual de trabajo, se ha establecido que el contrato eventual duraría desde el 1 de enero de 2021 hasta el 29 de junio 2021; en fecha 5 de junio de 2021, ha firmado un nuevo contrato eventual de trabajo, con vigencia desde el 5 de julio de 2021 hasta el 30 de noviembre de 202; en fecha 7 de febrero de 2022, ha firmado un nuevo contrato eventual, con vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 29 de junio de 2022; en fecha 1 de julio de 2022, ha firmado un nuevo contrato eventual de trabajo hasta el 31 de julio de 2022; en fecha 3 de octubre de 2022, ha suscrito un nuevo contrato eventual, hasta el 31 de diciembre de 2022; y, el fecha 20 de enero de 2023, ha firmado un nuevo contrato eventual de trabajo, con vigencia hasta el 31 de mayo de 2023. En los referidos contratos eventuales de trabajo se ha estipulado una remuneración de \$545,00, y el horario de trabajo lo fijaba el empleador, estableciéndose el pago de horas ordinarias y suplementarias canceladas conforme a la ley...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 negada en primera y segunda instancia; pero que, los señores Jueces de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia del Cañar, han dejando a salvo su derecho para reclamar, se le otorgue un contrato de trabajo a tiempo indefinido, a través de la vía ordinaria. [...] Que las autoridades municipales en ese entonces y la actual administración violaron disposiciones constitucionales y legales, al haber desvinculado al actor de su puesto de trabajo y no haber suscrito un nuevo contrato de trabajo a tiempo indefinido, al no haber aplicado el Art. 10, inciso segundo de la Resolución No. MDT-2019-373, Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 102 del 17 de diciembre de 2019, que dispone: “En caso de contratos de servicios ocasionales celebrados a partir del 2 de agosto de 2018 y que por consecuencia tengan más de 90 días contados a partir de la fecha de inicio de sus actividades, se procederá con la terminación del contrato e inmediatamente se suscribirá un nuevo contrato a tiempo indefinido con la misma persona”. Que, al no haberse cumplido con esta Resolución ha generado la vulneración a sus derecho fundamentales. [...]

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 transcurridos 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 ha manteniendo bajo la modalidad de contrato eventual violando el Acuerdo Ministerial en mención y el Código de Trabajo. [...]

1.1.- PETICIÓN CONCRETA.-

Con los antecedentes expresados, demanda a los señores Representantes del GAD Municipal de Azogues: 1.- La suscripción y firma de un contrato de trabajo a tiempo indefinido; 2.- Se disponga su estabilidad laboral en su puesto de trabajo en los términos que dispone el Art. 14 del Código del Trabajo; y, 3.- Se disponga su inmediata reincorporación a sus labores.

Determina el trámite y señala la cuantía como indeterminada.

SEGUNDO: DE LA CONTESTACIÓN A LA DEMANDA.-

A fs. 214, 215 y vta, del proceso comparecen los señores Representantes Legales del Gobierno Descentralizado Municipal de Azogues GADMA, formulando oposición motivada a la acción incoada en contra de su representada. En lo principal manifiestan que, reconocen la relación laboral con el accionado desde el año 2020, en principio sujeta a la LOSEP y después todas las relaciones contractuales han sido de contratos eventuales continuos. Que, el actor pretende la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo indefinido por una relación laboral que ha mantenido para el GAD Municipal, bajo el régimen de la LOSEP, pues ciñe a los contratos ocasionales celebrados, de ahí que no es la vía laboral adecuada para esta discusión. 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: Incompetencia del juzgador y la falta de legitimación en la causa.

TERCERO.- PROCEDIMIENTO

El Art. 4 del Código Orgánico General de Procesos, determina que: “La sustanciación de los procesos en todas las instancias, fases y diligencias se desarrollará mediante el sistema oral, salvo los actos procesales que deban realizarse por escrito...”, en acatamiento a esta norma legal, dentro del término establecido en el Art 333 numeral cuarto, inciso segundo, se convocó a la Audiencia Única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Evacuada estas fases, y escuchados los alegatos de las partes, se dictó la resolución mediante pronunciamiento oral de conformidad con lo previsto en el Art. 94 del Código Orgánico General de Procesos, resolución que mereció impugnación, a través del recurso de apelación interpuesto por el actor.

CURTO.- SANEAMIENTO DEL PROCESO.-

Instalada la audiencia se concedió la palabra a las parte para que se pronuncien sobre sobre vicios de procedimiento, procedibilidad que puedan afectar la validez del proceso; al no existir pronunciamiento al respecto se declaró saneado el proceso; luego, se dio paso al trámite y resolución de la excepción previa propuesta, la misma que fue desestimada por improcedente; a continuación se determinó el objeto de la controversia. Con fundamento en la norma legal contemplada en el Art. 233 del Código Orgánico General de Procesos, el Juzgado promovió la conciliación, hecho que no fue aceptado por la negativa de entidad demandada; Terminando con la fase del debate probatorio, anuncio y producción de prueba y alegatos de cierre.

QUINTO.- MEDIOS PROBATORIOS

En el acto de proposición o demandada el actor, fundamentado en el Art. 142.7 del COGEP, anunció los dos contratos ocasionales y seis contratos eventuales de trabajo. El mecanizado

del IESS; formularios electrónicos de declaración patrimonial juramentada de inicio y fin de gestión; el testimonio de Diego Armado Yumbra Padilla. y de Daniel Guillermo Cajamarca Aguaiza; y su declaración de parte.

El GADMA, al dar contestación a la acción incoada en contra como se reitera, se pronunció negando expresamente la pretensión del actor, para justificar los asertos expresados, anunció como prueba documental: Copias certificadas de las Actas de Finiquito suscritas con el hoy actor. Copias certificados de los comprobantes de egresos por el pago en razón de los finiquitos. Copias de los contratos celebrados con el hoy actor. Copia de la sentencia de la Corte Provincial de Justicia del Cañar, pronunciada en el proceso No. 03901202300013. Declaración de parte del actor. Con auxilio judicial requirió se oficie al IESS para que remita el mecanizado o historial laboral del actor.

Anuncios probatorios que fueron sometidos al principio de contradicción, y al no existir objeciones fueron admitidas por considerar que reúnen los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia, a excepción del Acuerdo Ministerial 0004, requerido como prueba por el actor.

Admitida que ha sido la prueba mediante auto interlocutorio en la Audiencia Única efectuada, esta ha sido practicada de conformidad a lo que establece el Art. 196.1 y más pertinentes del COGEP.

SEXTO.-PRUEBA ACTUADA EN AUDIENCIA Y SU VALORACIÓN.-

Ahora bien, se vuelve fundamental apreciar la prueba actuada en conjunto; valorando únicamente las pruebas practicadas en legal y debida forma y que sirvieron para justificar la decisión, en conformidad con la disposición legal contemplada en el Art. 164 del COGEP. Disposición normativa que se encasilla en aquellas que son de valoración de la prueba, en tanto establece que aquellas deberán ser apreciadas en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos y que la jueza o juez por tanto tienen la obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas producidas; de modo que por disposición de esta norma se establece la obligación al momento de cumplir el proceso de valoración de la prueba, de verificar la eficacia de la misma y aplicar el principio de la unidad de la prueba, y al cumplir ese principio hacerlo de acuerdo a las reglas de la sana crítica como régimen aplicable a la valoración de la prueba.

En consideración a los argumentos legales expresados y valorada únicamente la prueba producida en debida forma, llegamos a las siguientes conclusiones: No ha sido tema del debate jurídico la existencia de la relación laboral entre el actor y GAD Municipal accionado, así como los contratos ocasionales y eventuales de trabajo suscritos entre actor y GADMA. El tema a dilucidar es la procedencia o no de la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo indefinido a favor del actor conforme se solicita; para ello obligadamente tenemos que empezar definiendo qué se entiende por contrato de trabajo a tiempo indefinido, al respecto el

Art. 14 del Código del Trabajo, lo define, así: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior: a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador; b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada; c) Los de aprendizaje; d) Los demás...” Ahora bien, el Art. 17 del mismo cuerpo legal, determina o define los Contratos eventuales, ocasionales, de temporada, indicando que: “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 puntualizar 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.

SÉPTIMO.- Como se reitera, la relación laboral habida entre el hoy actor Lema Velecela y la entidad demandada GAD Municipal de Azogues, no ha sido objeto de controversia, esta reconoce la relación laboral habida con el accionado desde el año 2020 hasta, pero a través de la modalidad de 2 contratos ocasionales y 6 contratos eventuales continuos, precisando que efectivamente, con la remuneración determinada en los contratos, estableciéndose de igual forma el pago de horas suplementarias y extraordinarias, 2 contrato celebrado mediante disposiciones de la LOSEP Y los demás bajo el imperio del Código del Trabajo. En este lapso comprendido desde el 6 de enero del año 2021 hasta mayo del 202, como se ha demostrado y en calidad de Guardia Municipal, justificados con el historial del tiempo de trabajo conferido por el IESS y la documentación en físico de estos contratos. La reclamación del actor que no se le ha cancelado ni una sola de las horas extraordinarias y suplementarias laboradas, no es materia del debate jurídico, ni tema a resolver. En lo referente a la alegación del actor que el GAD Municipal de Azogues, debía haber suscrito un contrato de trabajo a tiempo indefinido, en obediencia y aplicación del Art. 10, inciso segundo de la Resolución No. MDT-2019-373, Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 102 del 17 de diciembre de 2019, ante citado, y no haberlo desvinculado de su puesto de trabajo como lo ha hecho, la vía ordinaria laboral no es la idónea en razón de la naturaleza de estos contratos que a la fecha de la suscripción se lo efectuaron bajo el régimen de la ley Orgánica del Servicio Público LOSEP; a más de aquello sobre el caso concreto existe ya un pronunciamiento mediante sentencia pronunciada por la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia del Cañar, que negó la pretensión del hoy actor en una acción de protección en la solicitaba lo mismo que lo que hoy demanda.

En lo fundamental que, consideramos que desde el inicio de la relación laboral, han transcurrido más de ciento ochenta (180) días hasta la presente fecha, bajo la modalidad de contrato eventual de trabajo. Entonces bajo estas consideraciones el actor Lema Velecela, pretende que se considere y se aplique a su favor el Acuerdo Ministerial N.0004 de fecha 16 de enero de 2013, emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, mediante el cual se expide el “REGLAMENTO DEL CONTRATO EVENTUAL DISCONTINUO”, que se refiere exclusivamente al contrato eventual discontinuo, ya que en su Art. 6, respecto a la continuidad señala: “Si una relación laboral originada en un contrato eventual discontinuo se mantuviere 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 a plazo indefinido”. Al respecto la entidad demandada, oponiéndose a las pretensiones del actor, señala que, el referido Acuerdo Ministerial 0004, define lo que es un contrato eventual discontinuo; y que, en su Art. 2 establece: “...El contrato eventual discontinuo se suscribirá por escrito y una sola vez con la misma o el mismo trabajador, en cuyo caso dicho contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta días, independientemente de que se contrate por períodos menores a 180 días y sin que sea necesario especificar futuras contrataciones, las cuales podrán realizarse sin necesidad de suscribir un nuevo contrato.” En el caso que nos ocupa, se advierte que la relación laboral entre actor y la entidad demandada fue continua, a través de la suscripción de seis contratos eventuales, así lo dice el mismo actor, al manifestar en su demanda, lo siguiente: “Señor juez, cómo vendrá a su conocimiento vengo laborando para el GAD Municipal de Azogues, desde el 15 de enero de 2020, hasta el pasado 20 de abril de 2023 presente fecha mediante contratos ocasionales y de trabajo eventuales,...en calidad de Guardia Municipal...” Entonces se concluye que no se firmó un solo contrato por escrito y por una sola vez como prevé la cita legal invocada, sino seis contratos de trabajo eventuales sin interrupción entre uno y otro, y que al finalizar cada uno, las partes han suscrito voluntariamente y en conformidad las correspondientes Actas de Finiquito, como una forma legal de dar por terminado un contrato de trabajo, como lo ha demostrado fehacientemente la entidad demandada; entonces, no es aplicable el Art. 6 del Acuerdo Ministerial en cita. Por otra parte si consideramos el contenido del Art. 17 del Código de Trabajo, que en su parte pertinente dice: “...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 periodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada...”. De la cita legal transcrita colegimos que el contrato de trabajo eventual no puede tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días, caso contrario se convierten en contratos de temporada, y no en contratos de trabajo a tiempo indefinido como solicita el actor.

En mérito a las pruebas actuadas y practicadas en legal y debida forma, de las que se demuestra que el actor no ha demostrado conforme era su obligación legal los fundamentos de hecho y de derecho que sustenta su acción, en tal virtud, **“ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”**, se declara sin lugar la demanda propuesta por Luis Enrique Lema Velecela, en contra del Gobierno Municipal de Azogues GADMA, en las personas de sus representantes legales: Dr, Segundo Javier Serrano Cayamcela, Alcalde del cantón Azogues; Ab. Gissela Feijó Pineda, Directora de Talento Humano del GADMA, y Ab. Milton Verdugo Calle, Procurador Síndico Municipal del GADMA, por improcedente en derecho. Sin costas ni honorarios que regular. Por haberse interpuesto en audiencia recursos de apelación a la sentencia pronunciada, se concede al actor, el término de diez días para que lo fundamenten por escrito, al amparo de lo previsto en el Art. 257 del COGEP. NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.-

ORTEGA SACOTO LUIS ANTONIO

JUEZ(PONENTE)