

JUICIO No. 1105 - 2012

PONENCIA: DR. ALFONSO ASDRÚBAL GRANIZO GAVIDIA.

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

Quito,

VISTOS: El Dr. Agustín Hurtado Larrea, en calidad de Procurador Judicial de la demandada, compañía Andes Petroleum Ecuador Ltda., interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, expedida el 10 de mayo del 2012, a las 09h43, dentro del juicio laboral que en su contra sigue Guisepe Alejandro Zambonino Campoverde, misma que acepta el recurso de apelación interpuesto por el actor, desestima la adhesión de la parte demandada, acepta la demanda revocando la sentencia subida en grado, disponiendo que la empresa Andes Petroleum por intermedio del Dr. Zang Xing en la forma que ha sido requerido pague al actor, la suma de \$15.264.00 USD; por lo que encontrándose la causa en estado de resolución, para hacerlo se hacen las siguientes consideraciones: **PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** Este Tribunal es competente para conocer y decidir el recurso de casación en razón de que el Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición, mediante Resolución No. 004-2012, de 25 de enero del 2012, designó como juezas y jueces a quienes en la actualidad conformamos la Corte Nacional de Justicia, cuya posesión se cumplió el 26 de enero del mismo año; y dado que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, en sesión de 30 de enero del año en referencia conformó las Salas Especializadas del modo previsto en el Art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial; por lo que en nuestra calidad de Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, avocamos conocimiento de la presente causa, al amparo de lo dispuesto en los Arts. 184.1 de la Constitución de la República; 184 y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial, Art. 1 de la Ley de Casación, Art. 613 del Código del Trabajo, el resorteo realizado cuya razón obra de autos; y, Oficio No. 1491-SG-CNJ-IJ de 25 de julio de 2013, por medio del cual, conforme lo dispone el artículo 174 del Código Orgánico de la Función Judicial, el Pleno de la Corte Nacional de Justicia en sesión ordinaria de 24 de julio de 2013, concedió licencia a la

Doctora Mariana Yumbay Yallico asumiendo sus atribuciones y deberes el Doctor Richard Villagómez Cabezas, Conjuez de la Corte Nacional de Justicia. Calificado el recurso interpuesto por la Sala de Conjueces de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha sido admitido a trámite por cumplir con los requisitos formales previstos en el Art. 6 de la Ley de Casación.- **SEGUNDO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO.-** El casacionista fundamenta su recurso en el Art. 3 causal número 1 de la Ley de Casación, por cuanto considera que existe errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo y en el Art. 3 causal número 3 por considerar que existe falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los Arts. 115, 165 y 166 del Código de Procedimiento Civil. **TERCERO: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN.-** Tomando en cuenta algunos criterios de la doctrina se advierte: Que Manuel de la Plaza, al tratar sobre el concepto y fines de la casación considera que: "... el Estado necesitaba de un órgano que en su calidad de Juez supremo, colocado en la cima de las organizaciones judiciales, mantuviese su cohesión, su disciplina y hasta su independencia; pero entonces, como ahora, precisaba también, como garantía positiva de certidumbre jurídica, que ante el evento, más que posible, de la multiplicidad de interpretaciones, un órgano singularmente capacitado para esa función, imprimiese una dirección única a la interpretación de las normas jurídicas, cualesquiera que fuese su rango; cuidase de evitar que no se aplicasen o fuesen indebidamente aplicadas, y procurase, al par, que a pretexto de interpretarlas, no se desnaturalizase por error, su alcance y sentido, de tal modo, que, en el fondo, y por uno u otro concepto, quedasen infringidas..." (La Casación Civil, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1944, pp. 10 y 11). A su vez, Ricardo Véscovi, al referirse a la naturaleza y fin de la casación, expresa: "Luego de una evolución histórica en la que se ha producido alguna alteración en sus finalidades iniciales (Supra Cap. I) hace ya un siglo que, la más relevante doctrina sobre el tema, asigna a nuestro Instituto, estas dos finalidades esenciales: la defensa del Derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia (La Casación Civil, Primera Edición, Montevideo, Ediciones IDEA, 1979, p. 25). En este contexto, Galo García Feraud, al determinar los propósitos del recurso de casación, reitera que ésta surge "... como un

recurso que pretende defender el derecho objetivo contra cualquier tipo de abuso de poder desde el ejercicio de la potestad jurisdiccional; esa defensa del derecho objetivo ha sido llamada por algunos tratadistas como nomofilaquia, que naturalmente se refiere a eso, a la defensa de la norma jurídica objetivamente considerada (...) otra de las finalidades que persigue el recurso de casación es la uniformidad jurisprudencial, y, naturalmente, hacia ese punto se dirigen los esfuerzos del mayor número de legislaciones que recogen este tipo de recurso...” (La Casación, estudio sobre la Ley No. 27 Serie Estudios Jurídicos 7, Quito, 1994, p. 45). Sin embargo de ello al expedirse la Constitución de 2008 y conceptualizar que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, cambió radicalmente el marco en el que se ha desenvuelto la administración de justicia en forma tradicional y exige que juezas y jueces debemos garantizar en todo acto jurisdiccional los principios de supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales de los justiciables; por tanto, es necesario tener en cuenta como señala la Corte Constitucional, en la sentencia No. 66-10-CEP-CC, caso No. 0944-09-EP, Registro Oficial Suplemento No. 364, de 17 de enero del 2011, p. 53 que, “El establecimiento de la casación en el país, además de suprimir el inoficioso trabajo de realizar la misma labor por tercera ocasión, en lo fundamental, releva al juez de esa tarea, a fin de que se dedique únicamente a revisar la constitucionalidad y legalidad de una resolución, es decir, visualizar si el juez que realizó el juzgamiento vulneró normas constitucionales y /o legales, en alguna de las formas establecidas en dicha Ley de Casación...”. **CUARTO: ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.-** Confrontado el contenido del recurso de casación con el fallo cuestionado, se observa que el recurrente se ha fundamentado en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación acusa el haberse producido errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo, y falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los Arts. 115, 165, y 166 del Código de Procedimiento Civil, por lo que siguiendo el orden lógico de resolución de las mismas se analizará en primer lugar la causal tercera y luego la causal primera del Art. 3 de la Ley

de Casación. **PRIMERA ACUSACIÓN:** Falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los Arts. 115, 165, y 166 del Código de Procedimiento Civil, con fundamento en la causal tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. Al respecto se advierte: **1.-** Las normas acusadas se refieren a los medios de prueba; efectos de los instrumentos públicos y contra quienes causan dichos efectos. Esta causal acusa de ““Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto”. Por tanto, no corresponde al Tribunal de Casación revalorizar la prueba, ni juzgar los motivos que sirvieron en el proceso de convicción del Tribunal Ad quem para dictar el fallo, en este sentido la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Ex Corte Suprema de Justicia expresó: “La valoración o apreciación probatoria, o sea la determinación de la fuerza de convicción de los medios probatorios incorporados al proceso, es una atribución reservada a los jueces y tribunales de instancia; la potestad del tribunal de Casación se reduce a controlar o fiscalizar que en esa valoración no se hayan aplicado indebidamente o dejado de aplicar o interpretado erróneamente normas procesales que regulan la valoración de la prueba, yerros que han conducido o traído como consecuencia transgresión de normas sustantivas o materiales. El yerro en la valoración probatoria se da en los siguientes casos: 1.- Cuando se valora un medio de prueba que no está incorporado en el proceso es decir, el juzgador se inventa ese medio de prueba. En este aspecto hay que tomar en cuenta que el juzgador debe valorar las piezas agregadas al proceso. 2.- Cuando se omite valorar un medio de prueba que está incorporado en el proceso que es de importancia para la decisión de la causa. 3.- Cuando se valora medios de prueba que no han sido pedidos, presentados o practicados de acuerdo con la ley; esto es, con transgresión del Art. 121 del Código Procedimiento Civil.” (...) Para que sea tomado en cuenta el cargo por tal causal, el recurrente en su formulación debe cumplir éstos requisitos: 1.- Identificar con exactitud el medio de prueba específico que, a su juicio ha sido valorado defectuosamente (declaración testimonial, instrumento público o privado, confesión judicial, inspección judicial, informe pericial) mejor

aún si se señala la foja procesal en que se haya agregado dicha prueba. 2) Identificar con exactitud la norma procesal que regula la valoración de la prueba que, a juicio del recurrente no ha sido aplicada, o ha sido aplicada indebidamente o ha sido interpretada erróneamente. No valen las enunciaciones genéricas de normas que regulan determinada materia o, luego de identificar un artículo de determinado cuerpo legal, agregar “y siguiente”. 3) Demostrar con lógica jurídica el nexo o vinculación entre los medios de prueba y las normas procesales que regulan la valoración, que han conducido al yerro alegado. 4) Identificar con exactitud la norma sustancial o material que como consecuencia del yerro probatorio ha sido aplicada indebidamente o no ha sido aplicada...””. (La Casación Civil en el Ecuador, Andrade & Asociados, Fondo Editorial, Quito- Ecuador, 2005, pp. 157-158.).

2.- En la especie, el recurrente acusa falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los Arts. 115, 165 y 166 del Código de Procedimiento Civil, al fundamentar esta acusación entre otros aspectos sostiene: “... al no apreciar en conjunto las evidencias que se desprenden de la copia certificada del Acta Constitutiva del Sindicato de Trabajadores SINTRAAPET, (fojas 85 a 87) y del oficio 822-GL-2011 de 30 de mayo de 2011 (fojas 193) donde el Ministerio de Relaciones Laborales niega la solicitud de registro de la llamada “directiva definitiva”. Directiva tampoco aplica las mencionadas normas, la Sala al no expresar la valoración que dio a la Directiva Provisional del Sindicato; nominada, elegida y posesionada en la Asamblea General y cuya existencia está probada en la mencionada copia certificada del Acta Constitutiva. Por el contrario, la Sala al ignorar el contenido y los efectos del mencionado oficio 822-GL-2011 de 30 de mayo de 2011””. Así mismo el recurrente expresa que: “Adicionalmente, la Sentencia adolece de una falta de aplicación de los preceptos jurídicos que regulan la valoración de la prueba contenidos en el Art. 166 del Código de Procedimiento Civil; al no haber determinado que el instrumento público consistente en la copia certificada del Acta Constitutiva debe hacer fe en cuanto a su contenido, en contra de la propia parte actora, puesto que tal documento contiene afirmaciones efectuadas por los propios miembros del Sindicato, entre ellos el actor. En otras palabras, tal documento en el que consta la firma del actor evidenciando la nominación, elección y

posesión de la Directiva Provisional, debe hacer fe contra él". Apreciaciones que a criterio del casacionista se evidencia "... la falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los citados artículos 115, 165 y 166 del Código de Procedimiento Civil han conducido a una equivocada aplicación del artículo 452 del Código Laboral en la sentencia". Luego sostiene que si la Sala hubiese valorado la prueba en su conjunto "...dándole a la copia certificada del Acta Constitutiva del Sindicato su verdadero valor jurídico como un instrumento público, que prueba inequívocamente que la primera directiva del sindicato fue la directiva provisional elegida en dicha asamblea constitutiva, la Sala hubiera necesariamente llegado a la conclusión que el período de protección establecido en el artículo 452 del Código de Trabajo debió concluir el 16 de diciembre del 2010, fecha en la cual dicha Directiva Provisional quedó legalizada con la aprobación del Sindicato. De la misma manera, si la Sala le hubiera dado algún valor al oficio 822-GL-2011 de 30 de mayo de 2011 (fojas 193-194) en el cual el Ministerio de Relaciones Laborales niega la solicitud de registro de la llamada "directiva definitiva", jamás podía haber llegado a la conclusión de que el periodo de protección del artículo 452 del Código del Trabajo se extendió hasta la fecha de integración de esa "directiva definitiva", puesto que el mencionado oficio , lo que prueba es que tal directiva definitiva es inexistente..."; criterios sobre los cuales expresa que la Sala ha incurrido en la causal tercera del Art. 3 de la Ley de Casación. **2.1.-** Por lo expuesto de la revisión de la sentencia recurrida y los cargos formulados se infiere que el casacionista trata que este Tribunal revise el proceso de valoración de la prueba actuada en el presente caso, lo cual no le está permitido a este Tribunal de casación, por cuanto esta es una atribución jurisdiccional propia de los jueces y tribunales de instancia, quienes de acuerdo a las reglas de la sana crítica, que ha decir de Eduardo J. Couture: "...son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (...) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas. El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente, esta

manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento". (Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1958, pp. 270 – 271). De todo lo cual se observa que analizada la sentencia pronunciada por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, no se advierte que en ella contenga proposiciones absurdas, contradictorias que transgredan algunas de las reglas de la lógica formal o de la ciencia en el análisis de valoración de la prueba que con autonomía e independencia ha realizado el órgano jurisdiccional indicado, a consecuencia de lo cual, no se ha demostrado que el tribunal Ad quem al dictar el fallo respectivo haya incurrido en falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba contenidos en los artículos 115, 165 y 166 del Código de Procedimiento Civil como sostiene el recurrente en el recurso de casación. **SEGUNDA ACUSACIÓN:** El recurrente con fundamento en la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación acusa, haberse producido una errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo. Del análisis respectivo se observa: la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación expresa: "Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva". Por tanto, se trata de tres diferentes tipos de trasgresión, esto es, a) Aplicación indebida: que ocurre cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; mas se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla; b) Falta de aplicación: se manifiesta si el juzgador yerra ignorando la norma en el fallo, la cual efectivamente si es aplicable al caso que se está juzgando; y, c) Errónea interpretación: tiene lugar cuando, siendo la norma cuya transgresión se señala la pertinente para el caso, el juzgador le ha dado un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la Ley. En el caso sub judice, el recurrente alega el tercer presupuesto de la norma en referencia esto es errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo; y plantea como acusaciones principales las siguientes: a) Que en

el Considerando Noveno de la sentencia se expresa lo siguiente: “De lo expuesto en el considerando anterior se concluye que el tiempo de vigencia de la garantía contemplada en el Art. 452 del Código de Trabajo **operó del 29 de noviembre del 2010 al 28 de abril de 2011, fecha en que fue integrada la primera directiva** y si el actor fue despedido intempestivamente el 17 de enero de 2011, como consta en el Acta de Finiquito, tiene prevista a la indemnización prevista en el Art. 455 del Código de Trabajo”. b) Que del texto de la sentencia citado se desprende que la sentencia “... toma como **fecha de inicio** de la protección establecida en el artículo 452, el **29 de noviembre del 2010** que corresponde a la fecha del “oficio No. 019-SINTRAAPET-29-11-2010”; y como **fecha de terminación** del periodo de protección, el 28 de abril del 2011, fecha en la cual el Secretario General del Sindicato hace conocer al Director Regional del Trabajo con la integración de la denominada “directiva definitiva” del Sindicato (fs. 191)”” c) El recurrente en el punto 2.8 del Recurso de Casación sostiene: “En nuestra opinión y como lo fundamentaremos a continuación no hay lugar a duda que la “Directiva Provisional” que cobró vida el 16 de diciembre del 2010 con la expedición del Acuerdo Ministerial No. 236, debe ser considerada como la “primera directiva” para efectos del artículo 452 del Código de Trabajo y por lo tanto la que debe tenerse en cuenta para determinar la duración del período de protección contemplado en dicha norma legal. 2.9 Desde el punto de vista jurídico, es claro para nosotros que la intención del legislador en el artículo 452 fue la de establecer un período de protección **definido, determinado, limitado**, que se iniciaba el día en que los trabajadores notificaban a la autoridad administrativa que se habían reunido en asamblea general con la intención de formar un sindicato y terminaba el día en que quedaba integrada la “primera directiva” (salvo la excepción contenida en el artículo 453 que comentaremos más adelante). (...) 2.22 f) Que, por lo tanto la correcta y única interpretación posible del artículo 452 del Código del Trabajo, en armonía y en concordancia con las demás normas antes citadas, es interpretando el término “*primera directiva*” como equivalente a “*directiva provisional*” (...) 2.26 Como lo hemos manifestado repetidamente en este escrito, el término “*primera directiva*” debe interpretarse en su **sentido natural y obvio** que es el que

denota la directiva que cronológicamente se nominó y aprobó primero; y además en el sentido en que haya armonía y correspondencia con el resto de artículos del Código de Trabajo en los cuales se trata sobre las directivas. Este sentido es aquel en que los términos “directiva provisional” y “primera directiva” son equivalentes. 2.27 Como se puede apreciar en la lectura de la Sentencia, la Sala interpreta el artículo 452 del Código del Trabajo totalmente fuera de su contexto jurídico incurriendo en la causal 1ra del Art. 3 de la Ley de Casación, y al hacerlo provoca que la sentencia le otorgue indebidamente al actor un derecho que jurídicamente no le corresponde”. Por lo expuesto corresponde dilucidar sobre la fundamentación efectuada y las acusaciones que se realizan en el presente caso: **1.-** El Art. 1 de la Constitución estableció: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, pluricultural y laico...”. Definición de Estado Constitucional que a decir de Carlos Bernal Pulido, la principal ley que rige su construcción como tal: “...es el reconocimiento de la supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales...”. (El Derecho de los derechos, Universidad Externado de Colombia, Bogotá Colombia, 2005, p. 149). En ese contexto, el Art. 172 ibídem, señala: “Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley...”. Así mismo el Art. 417 prescribe: “Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución”; y de conformidad con el Art. 425 de la misma Carta Fundamental “El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos”. Normativa ésta que mantiene conexidad con lo dispuesto en el Art. 11 de la Carta Fundamental que aborda sobre los principios que rigen para el ejercicio de los derechos, entre otros lo constante en el numeral 5, que dice: “En

materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia”. El Art. 326 numeral 7 de la Constitución establece como uno de los principios del derecho al trabajo el de que: “Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”. En concordancia con esta norma de rango constitucional el inciso primero del Art. 440 del Código de Trabajo al referirse a la libertad de asociación expresa: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones...”. A su vez, el Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo relativo a libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación en los siguientes artículos expresa: Artículo 2: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Artículo 3: “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2 Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Artículo 7: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.” Artículo 8: “1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás

personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. 2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menos cabe las garantías previstas por el presente Convenio.” Artículo 11 “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”. De modo similar, El convenio 98 de la OIT relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva en el artículo 1 garantiza: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”. Por tanto, la interpretación que se realice de las normas de carácter legal en el ámbito laboral, de nuestro ordenamiento jurídico debe hacerse teniendo en cuenta los principios relativos sobre el derecho de organización y más normas conexas constantes en la Constitución, en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y más estándares internacionales relacionados con el derecho de organización.

2.- El Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional de Trabajo realizó una publicación sobre “UTILIZACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL POR PARTE DE LOS TRIBUNALES NACIONALES, RECOPIACIÓN DE SENTENCIAS”, agosto 2009, -Programa de las normas y de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo- En esta publicación constan sentencias de tribunales nacionales de distintos países del mundo, en las que se han utilizado elementos del Derecho Internacional para la resolución de los litigios, entre ellas se halla una sentencia de la “Corte de Apelación del Trabajo, Hugo Humberto Rodríguez Rojas y otros v. Wackenhut de Honduras S.A. de C.V. s/demanda ordinaria laboral, 10 de octubre de 2006”, sobre un tema de

libertad sindical, sentencia en la cual se emite un criterio que para el caso es ilustrativo al decir: “En éste sentido, desestima los argumentos de la empresa sosteniendo que conforme al Convenio N° 87 de OIT la constitución de una entidad sindical no queda sometida a ningún tipo de reconocimiento estatal existiendo dicha entidad desde que se conforma la voluntad colectiva de los trabajadores organizados y generándose la tutela especial a sus dirigentes otorgada por el Convenio N° 98 de OIT desde el mismo momento de la constitución del ente sindical. Por lo tanto, el argumento que el sindicato constituido en la empresa aún no había obtenido su registro estatal no es suficiente para negar la existencia del ente sindical ni la protección sindical a sus representantes y/o a los trabajadores que intervinieron en su constitución...” (p. 117). **3.-** El recurrente al acusar la errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo, realiza a partir de su concepción un análisis e interpretación de la norma en referencia, del modo que consta en el recurso de casación a causa de lo cual es necesario dilucidar sobre los aspectos más importantes que se contienen en ella y se lo hace del modo que sigue: **3.1.-** Según José Luis Ugarte Cataldo, licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales en la Universidad de Chile e investigador y profesor del Derecho del Trabajo de la Universidad Diego Portales, al tratar sobre el ámbito protegido de los derechos fundamentales del trabajador y la interpretación constitucional manifiesta entre otros aspectos, que el juez de trabajo al momento de resolver cuál será el ámbito protegido de un derecho fundamental debe efectuar una operación de interpretación en la que puede utilizar las reglas, cánones interpretativos o tópicos argumentativos provenientes de tres vertientes distintas: 1.- “Las reglas tradicionales de interpretación. La aplicación de la regla gramatical o semántica (debe estarse en el sentido de las palabras usadas por la Constitución), teleológica (la finalidad perseguida por la norma constitucional), sistemática (la debida correspondencia de la interpretación propuesta con las demás normas constitucionales) e histórica (la historia oficial o fidedigna de las normas constitucionales) forman parte de la tarea de determinar los deslindes de un derecho fundamental, sea en un juicio constitucional o uno laboral con implicancia constitucional como el de tutela (...) 2.- “Las reglas de interpretación constitucional. Dichos cánones, principios y reglas de la

interpretación constitucional son, entre otros, el de unidad constitucional (debe interpretarse respetando la unidad y armonía de todos sus preceptos), el de máxima eficacia (deben preferirse las interpretaciones que den la mayor efectividad y utilidad a las normas constitucionales), el de fuerza normativa de la Constitución (las normas constitucionales deben interpretarse para que produzcan efectos jurídicos o vinculantes) y el de concordancia práctica (debe buscarse la máxima compatibilidad entre las normas constitucionales y evitarse interpretaciones que sacrifiquen una norma constitucional en favor de otra) (...) 3.- “Las reglas de interpretación propias de los derechos fundamentales (...) a) Principio “Pro Homine”. Se trata sin lugar a duda del principio estrella de la interpretación de los derechos fundamentales y que la doctrina lo reconoce en múltiples tratados internacionales (...) se trata de un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos en virtud del cual se debe acudir a la norma más amplia o interpretación más extensiva, cuando se trate de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos (...) b) Principio de la posición preferente de los derechos fundamentales. En la resolución de soluciones vinculadas a los derechos fundamentales, la doctrina ha apuntado como criterio interpretativo central lo que ha denominado “posición preferente de los derechos fundamentales”, y que implica sostener que en razonamiento jurídico del operador encargado de aplicar el derecho debe tener un lugar preeminente las razones fundadas en derechos fundamentales, desplazando de ser necesario, en casos de conflictos o tensión, a las razones normativas no iusfundamentales o de naturaleza infraconstitucional (...) c) Principio de progresividad de los derechos fundamentales. Esta directiva interpretativa exige dar la mayor eficacia posible a los derechos fundamentales atendida la fuente constitucional que los establece. “como la ley suprema esta llamada a regular normativamente la realidad política y social, los operadores jurídicos estatales (legislativos, administrativos y jurisdiccionales) deben procurar dar a sus disposiciones la máxima efectividad posible para que incidan en el sentido de la conducta humana”. De esta manera, como explica la doctrina, “el operador jurídico debe siempre optar por la alternativa

preferencial por la norma y la solución que mejor satisfaga la protección de los derechos, y con ello la dignidad de la persona; principio ampliamente reconocido en el derecho internacional como en el artículo 52 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, en el artículo 4° del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales...” (Realidades y Tendencias del Derecho en el Siglo XXI, Derecho Laboral, Tomo II, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá - Colombia, Editorial Temis, Varios Autores, pp. 161-171).

3.2.- Javier Pérez Royo, al analizar sobre la contribución de las reglas tradicionales de la interpretación jurídica a la interpretación constitucional expresa que tales reglas son en el número de cuatro en el modo que lo formulará Savigny en el siglo pasado y que son: “1° La interpretación gramatical que se basa en el texto de la norma, en su dicción literal y en el sentido que tienen las palabras utilizadas por el legislador. 2° La interpretación sistemática que acude a la conexión del precepto que se tiene que interpretar con el derecho en que se inserta. 3° La interpretación teleológica, que atiende a la finalidad perseguida por la norma. 4° La Interpretación histórica que toma en consideración el origen de la norma, es decir, el proceso a través del cual ha sido producida. Estos cuatro criterios no son alternativos, es decir, no tienen por qué conducir a resultados interpretativos distintos, aunque puede ocurrir que así sea...”

4.- El Art. 452 del Código de Trabajo prescribe: “Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva. De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores. Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están

sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior”. **4.1.** La norma laboral en referencia tiene varios componentes: De una parte, en forma enfática señala que de haberse notificado al inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, la vía sigue expedita si un trabajador siendo parte de la organización sindical se halla incurso en causal de visto bueno. De otra, teniendo en cuenta el contenido de los incisos primero y segundo de la norma en referencia, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores. Así mismo, la norma en análisis fija un período de tiempo de garantía de inamovilidad lo que en doctrina se conoce como fuero sindical, por el que el empleador está prohibido de desahuciar o despedir a las o los trabajadores que se hallen en la circunstancia antes indicada al decir: “**...desde** el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores...” y “**...hasta** que se integre la primera directiva...”, momentos éstos de inicio y terminación de la tutela de carácter organizacional, cuya transgresión está regulada del modo previsto en el Art. 455 del Código de la Materia, que en concepto del recurrente, en su calidad de procurador judicial de la parte accionada ha emitido sus criterios al respecto tal como consta en el recurso de casación; lo cual exige el análisis que corresponde en estos casos. **4.1.1.-** En cuanto a la fecha de inicio de la garantía de inamovilidad según el Art. 452 del Código de Trabajo, como quedó indicado de manera textual señala: el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, “... desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores”, “... hasta que se integre la primera directiva...”. Por tanto, teniendo en cuenta las reglas tradicionales de interpretación jurídica según Savigny, que mantienen concordancia con las reglas de interpretación judicial de la ley constantes en el Art. 18 del Código Civil y más reglas de interpretación, entre otras como las propias de los derechos fundamentales, la norma en referencia ha señalado el momento de inicio y el de la terminación de la garantía de inamovilidad, sin embargo de lo

cual la parte demandada ha emitido sus propios criterios, por lo cual corresponde precisar: **4.1.1.1.** – El Dr. Julio César Trujillo al abordar sobre la constitución de las organizaciones profesionales y de manera concreta sobre los requisitos para la constitución de las asociaciones indica que deben cumplirse, de una parte, los requisitos de fondo y de otra los de forma. Entre los requisitos de forma hace referencia al requisito de la “Asamblea General Constituyente” y sobre ésta indica: “Este acto jurídico por el que deciden constituir el sindicato debe expresarse en una reunión de todos los trabajadores u empleadores que deseen constituirlo y esta reunión recibe el nombre de “asamblea general para constituir un sindicato”. La ley no precisa cómo y qué ha de hacer esta asamblea general pero tácitamente dispone que ha de nominar una directiva provisional que dirija las deliberaciones y realice las diligencias y gestiones necesarias para la legal constitución del sindicato; la misma asamblea ha de decidir si se constituye o no el sindicato y, de pronunciarse por la constitución se levantará “un acta constitutiva”, esta será firmada por todos los concurrentes quienes no sepan firmar dejarán impresa la huella digital, Art. 439 N°1” (actual 443 N°1 C.T.). Como segundo requisito de forma el tratadista señala que debe cumplirse la notificación al Inspector de Trabajo y sobre ésta sostiene: “El primer acto oficial de la directiva provisional será notificar al Inspector de Trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir el sindicato, ya que desde el momento que el Inspector de Trabajo recibe la notificación todos los trabajadores gozan de la inamovilidad en sus empleos y, de acuerdo al Art. 448 del Código de Trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir del trabajo salvo por las causas previstas en el Art. 171 y previó el visto bueno. Si es que los trabajadores dejaren de notificar de estos particulares al Inspector de Trabajo, ello no sería óbice para continuar con los trámites para constituir el sindicato, pero los trabajadores no gozarían de la inamovilidad antedicha. La notificación debe hacerse por escrito a fin de que el Inspector de Trabajo a su vez, pueda poner en conocimiento del hecho al empleador, lo que hará en las veinticuatro horas subsiguientes; pero la garantía de la inamovilidad comienza a regir no desde que el empleador se ha informado, sino desde el momento en que se lo notifica al Inspector de Trabajo; en consecuencia el empleador no puede

excusarse alegando no haber conocido la notificación del Inspector de Trabajo o no haberla recibido dentro de las veinticuatro horas. Cuando hay peligro de represalias del empleador se acostumbra a invitar al Inspector del Trabajo a la asamblea general constituyente y notificarle, por tanto en el mismo acto...” (Art. 448, actual 452; Art. 171 actual 172). (Citas que constan en la obra Derecho del trabajo, Tomo II, Colección Textos Universitarios, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito, 1978, pp. 131-133).

4.1.1.2.- La regulación de orden legal sobre las asociaciones de trabajadores establecida en el Título V, Capítulo I, del Código de Trabajo en este Capítulo, entre otros aspectos se trata sobre los siguientes: El Art. 442, precisa: “Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia”. En concordancia con la norma citada, el Art. 443, fija los requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos, del siguiente modo: “Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos: 1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital; 2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional; 3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado; 4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y, 5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes”; y, el Art. 444 al normar sobre el registro de asociaciones profesionales o

sindicatos determina: “Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional”. Así mismo, el Art. 447 ibídem fija el contenido que deben tener los estatutos y precisa: “Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias: 1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato; 2. Representación legal del mismo; 3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción; 4. Obligaciones y derechos de los afiliados; 5. Condiciones para la admisión de nuevos socios; 6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras; 7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima. De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador; 8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados. Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo; Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias; 10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas; 11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en

ellos; 12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y, 13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea”. En este contexto el Art. 453, expresa “El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos”; el Art. 454 señala; que “Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos” ; y, el Art. 456 de manera categórica prescribe: “Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo”. En este sentido el Dr. Julio César Trujillo considera que el plazo de treinta días al que se hace referencia en el Art. 444; como el de los treinta días que contempla el Art. 453 del Código Laboral, de una parte “...son diversos...” y de otra, que si en los plazos indicados no se ha producido el registro de los estatutos o negada su inscripción, “...automáticamente a su vencimiento si es que el Ministro nada ha resuelto, se tiene por registrados los estatutos y el sindicato desde ese momento goza de personalidad o personería jurídicas, Art. 440” (actual Art. 444- p. 136 de la obra citada). Por tanto el efecto jurídico de los plazos contemplados en las normas referidas debe tenerse en cuenta para que se cumpla con la efectivización del derecho de organización contemplado en la Constitución y en los instrumentos internacionales, sin que se observe en las indicadas normas y en otras que su incumplimiento afecte el derecho de organización indicado. **4.1.1.3.-** De lo expuesto, realizando una interpretación integral del Art. 452 del Código del Trabajo se advierte que la fecha de inicio para ser beneficiario (a) de la garantía de inamovilidad prevista en la norma indicada es aquella que corresponde a la fecha en la cual la directiva provisional, a través de quien la represente notifique al Inspector del Trabajo que se han reunido en

asamblea general para constituir un sindicato, comité de empresa u otra clase de organización de trabajadores; y, concluye el período de protección de inamovilidad, como se regula en la propia norma en análisis al decir “...hasta que se integre la primera directiva...”, frase esta sobre la cual las partes procesales tienen sus propias conceptualizaciones y que por ello es necesario también dilucidar sobre la misma y por lo cual se lo hace del modo siguiente: Como quedó indicado, según la disposición constante en el Art. 452 del Código del Trabajo en análisis, el período de tutela de quienes han decidido constituir la organización sindical es “...**hasta** que se integre la primera directiva...” (lo resaltado pertenece al Tribunal). Al respecto, corresponde para la comprensión de este texto de orden legal en el ámbito del derecho laboral, tener en cuenta la diferencia que existe entre “directiva provisional” y “...primera directiva...”.- **En cuanto a la directiva provisional**, la Ley no define su rol a cumplir, por lo cual es necesario determinar sobre su naturaleza jurídica y sobre ello se debe tener presente, que se nombra esta directiva de una parte, para dar cumplimiento con las disposiciones legales contenidas en los Arts. 443.3, en tanto corresponde al Secretario de esta directiva, autenticar los tres ejemplares de estatutos a los que hace referencia la norma mencionada y más certificaciones de la organización en formación; y de otra, cumplir con el envío de la nómina de la directiva provisional, por duplicado conforme lo dispuesto en el Art. 443.4 ibídem, a más de aquello, corresponde a esta directiva, dirigir las discusiones tanto en la asamblea constitutiva de la organización como las que se convoquen posteriormente, ejecutar los mandatos de la o las asambleas y de manera especial la de realizar todos los trámites propios de la formación de una organización sindical en el marco de la Constitución, los instrumentos internacionales y la Ley, hasta la aprobación de los estatutos, la obtención de la personería jurídica y la elección de “...la primera directiva”, como dispone el Art. 452 del Código Laboral. **En relación a la integración de la “...primera directiva...”**, El Art. 447.3 del Código del Trabajo, establece como una de las disposiciones que forman parte de los estatutos de las organizaciones sindicales en formación es la relacionada con la: “Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y

procedimientos de remoción”, por tanto la “...primera directiva...”, no puede ser otra que aquella que se elige luego de haberse aprobado y registrado los estatutos de la asociación en la “Dirección Regional del Trabajo”, como dispone el Art. 456 del Código Laboral y que en acatamiento a lo regulado en el estatuto de cada organización sindical debe procederse a la integración de la “primera directiva”, de la organización en proceso de formación, directiva ésta que a partir del registro correspondiente del Ministerio de Relaciones Laborales, reemplaza a la “directiva provisional”, primera directiva que efectivizará el derecho de organización y sus facultades, entre otras, el derecho a la negociación del contrato colectivo ante la inexistencia de un comité de empresa y otras. **5.-** En la especie: **5.1.-** Obra de autos (fs. 115 del cuaderno de Primera Instancia) el Oficio No. 019-SINTRAAPET -29-11-2010 de fecha 29 de noviembre 2010, emitida por el señor Giuseppe Alejandro Zambonino Campoverde, en calidad de Secretario General Provisional de la Directiva del Sindicato de Trabajadores Andes Petroleum, dirigida al señor Pablo Naranjo, documento en el cual solicita el registro del nombre y el proyecto de estatuto **SINDICATO DE TRABAJADORES DE ANDES PETROLEUM CIA. LTDA.**, para cuyo efecto acompaña la documentación respectiva”, documento y texto del cual se desprende que con la indicada fecha, esto es 29 de noviembre de 2010 la directiva provisional de la organización en formación ha dado cumplimiento con lo previsto en los Arts. 452 y 453 del Código de Trabajo, es decir “...la notificación a la inspección de trabajo...”, que se han reunido en asamblea general “... para constituir un sindicato...”. **5.2.-** Consta del proceso (fs. 91 a 105 del cuaderno de primera instancia) el estatuto del Sindicato de Trabajadores de la empresa Andes Petroleum LTDA. denominada “SINTRAAPET”, y en el Art. 41 del estatuto en referencia señala “Para cada proceso eleccionario interno o votación que se realice, se constituirá un órgano calificador de las elecciones, denominado Comité eleccionario, conformada por tres socios del Sindicato SINTRAAPET elegidos por mayoría, con sus suplentes de los presentes en Asamblea extraordinaria. Este órgano estará encargado de implementar la elección y/o votación, coordinar la asistencia de un ministro de fe, ejecutar el acto eleccionario y certificar los resultados del mismo, sin perjuicio de aquellos actos en que la Ley

requiera la presencia de un ministro de fe de los contemplados en ella.”, norma contractual de carácter colectivo laboral que regula cómo ha de elegirse la primera directiva y las directivas posteriores del sindicato antes indicado y que en la especie no obra del proceso que en observancia a la norma contractual laboral se haya dado cumplimiento con aquello. **5.3.-** De lo expuesto, el periodo de la garantía de inamovilidad de quienes integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Andes Petroleum Ltd. denominada SINTRAAPET, se halla comprendido desde que estos han notificado al inspector de trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir el sindicato en referencia, esto es, desde el 29 de noviembre de 2010 como consta en el Considerando Cuarto, acusación segunda número 5.1; hasta que se integré la “primera directiva” del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Andes Petroleum Ltd. SINTRAAPET. Por lo expuesto el criterio del recurrente constante en el punto 2 que corresponde a los Fundamentos y causales en que apoya el recurso de casación y precisa en el punto 2.8 “En nuestra opinión y como lo fundamentaremos a continuación, no hay lugar a duda que la “Directiva Provisional” que cobró vida el 16 de diciembre de 2010 con la expedición del Acuerdo Ministerial No. 236 debe ser considerada como la “primera directiva” para efectos del artículo 452 del Código del Trabajo y por lo tanto la que debe tenerse en cuenta para determinar la duración del período de protección contemplado en dicha norma legal”, a la luz de los Arts. 1 y 326.7 de la Constitución de la República del Ecuador; y, los convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo que tutelan el derecho a la libertad sindical, a la protección del derecho de sindicación y a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, no se enmarcan en el ámbito de tutela que generan el ordenamiento jurídico del Ecuador los estándares internacionales referidos por lo que la acusación de errónea interpretación del Art. 452 del Código de Trabajo por parte del recurrente en el escrito de casación es contrario a la normativa referida y por lo cual no tiene ningún fundamento tal acusación. En virtud de lo expuesto este Tribunal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, por unanimidad no casa la sentencia pronunciada por la

Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.- **NOTIFÍQUESE y DEVUÉLVASE.-**

Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia
JUEZ NACIONAL

Dr. Wilson Merino Sánchez
JUEZ NACIONAL
Certifico.-

Dr. Richard Villagómez Cabezas
CONJUEZ DE LA CORTE NACIONAL

Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.
SECRETARIO RELATOR

