

Dra. Bonilla

Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia: Señora Conjuez:

Ing. Fanny Leonor Canelos González, en calidad de Liquidadora de la compañía CLÍNICA SAN FRANCISCO S.A. EN LIQUIDACIÓN, con relación al proceso No. 17371-2019-01020-, como demandada y que lo hace, también, en contra del doctor Patricio Bolívar Canelos Salazar, y que sigue la señora Diana Orozco González, ante ustedes comparezco y presento la siguiente ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN, conforme lo dispuesto en el artículo 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador y de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional y el Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional, contenida en los siguientes términos:

I.- DE LA CALIDAD EN LA QUE COMPAREZCO:

Mis nombres y apellidos son como dejo indicados y comparezco como demandada en el presente juicio y legitimada activa dentro de la Acción Extraordinaria de Protección.

II.- DE LA ACCIÓN EXTRAORDINARIA DE PROTECCIÓN:

La acción extraordinaria de protección, como es demasadamente conocido por los señores Jueces y por los varios fallos dictados por la Corte Constitucional, constituye un acto constitucional jurídico de relevante importancia cuando han sido violentados los derechos constitucionales de las personas, como ha ocurrido en el presente caso, pues tiene por objeto "...proteger, precautelar, tutelar y amparar los derechos constitucionales que han sido violados o afectados por la acción u omisión de un fallo judicial dictado por un juez...", comprendiendo que esta acción extraordinaria tiende a remediar las acciones, omisiones y errores de los jueces, misma que a partir de la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 publicada el 20 de octubre de 2008, como una nueva legislación constitucional tiende a asegurar y efectivizar los derechos y garantías fundamentales, para que no se presente y existan perjuicios irremediabiles a los ciudadanos, que buscan en la justicia una vía expedita, clara, diáfana y transparente de reconocimiento de sus derechos plasmados en nuestra Carta Suprema.

La presente acción, permitida por la Constitución de la República, se halla apegada a los principios constitucionales y legales y por ello es necesario que precise las siguientes disposiciones:

Cumplo con el requerimiento establecido en el artículo 437 de la Constitución de la República del Ecuador que dispone: "Los ciudadanos de forma individual o colectiva podrán presentar una acción extraordinaria de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia. Debe existir una decisión judicial, sentencia, auto o resoluciones con fuerza de sentencia que ponga fin al proceso. Y del contenido del artículo 439 *ibidem*, que dice: "Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano individual o colectivamente" en concordancia con el artículo 59 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

La presente Acción de Extraordinaria de Protección busca reparar la violación cometida por el órgano judicial en contra de los derechos fundamentales. Con la vigencia de la Constitución de la República, de octubre de 2008, especialmente del artículo 94 que se refiere a la Acción de Extraordinaria de Protección, los jueces no pueden ni deben vulnerar un derecho fundamental de manera definitiva.

El artículo 437 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que es procedente la Acción Extraordinaria de Protección en los siguientes casos: 1) En contra de sentencias, autos y resoluciones firmes o ejecutoriadas; y, 2) Que quien recurre demuestre que en el juzgamiento correspondiente se ha violado, por la acción u omisión, el Debido Proceso u otros derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.



Por la existencia de acción procesal autónoma en materia constitucional, es que se impide y evita que se vulnere el conocimiento y resolución de las causas sobre la violación de los derechos fundamentales para asegurar su aplicación directa, inmediata y efectiva vigencia, caso contrario se vulnerarían los principios establecidos en los artículos 11.3 y 427 de la Constitución, respectivamente, que instituye al Estado como guardián de los derechos constitucionales y que para "...el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén contemplados en la Constitución o la ley...".

Es demasiado conocido por ustedes que la Constitución de la República dispone que los derechos son plenamente justiciables, que no podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su conocimiento. Y que el artículo 427 *Ibidem* señala que las normas constitucionales se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor se respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional.

El numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución", y es ello lo que solicito de Usías.

"Las nuevas tendencias del constitucionalismo subrayan la garantía plena de los derechos; las decisiones son producto de un discurso jurídico racional que se compromete, desde el punto de vista ético-político, con el modelo de argumentación que corresponde al tipo de Estado social, democrático y de derecho consagrado en la Carta. Todo esto supone superar el positivismo tradicional que estimó, desde una perspectiva reduccionista, que el derecho únicamente está contenido en la ley, con lo cual no se otorga la debida importancia a la función social del derecho a la justicia particular de un caso, a la ética y la política, a las realidades humanas que subyacen al aplicar el derecho."-Cano-

III.- CONSTANCIA DE QUE LA SENTENCIA O AUTO ESTÁ EJECUTORIADO:

La resolución dictada en la presente causa con el trámite número 17371-2019-01020- de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, por intermedio de la Conjuez Nacional asignada para su conocimiento, de fecha 20 de febrero de 2020, de las 16h02, en la que inadmite el recurso de casación que presenté, se encuentra ejecutoriada y no cabe recurso alguno.

IV.- DEMOSTRACIÓN DE HABER AGOTADO LOS RECURSOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS:

Al haber inadmitido el recurso de casación dictado por la Conjuez Nacional, demuestro que se han agotado todos los recursos ordinarios y extraordinarios, sin que ninguna pueda atribuirse a la negligencia o falta de interposición del titular del derecho constitucional vulnerado, ya que por tratarse de una acción constitucional no cabe recurso judicial alguno.

V.- SEÑALAMIENTO DE LA SALA DE DONDE EMANA LA DECISIÓN VIOLATORIA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL:

La resolución en la que se violentó el derecho constitucional fue dictada por la Conjuez Nacional de la Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral, dentro de la causa número 17371-2019-01020- que sigue la señora Diana Orozco González, en contra de la Clínica San Francisco S.A. en liquidación y de mi persona como Liquidadora designada por la Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores.

VI.- IDENTIFICACIÓN PRECISA DEL DERECHO CONSTITUCIONAL VIOLADO EN LA DECISIÓN JUDICIAL:

VI.- 1.- Antecedentes.-

VI.- 1.-a.- Dentro del juicio de la referencia, se reconoce a la actora la validez del trámite de visto bueno que ella presentó en contra de su empleador y se sentencia indicando que deviene en improcedente la impugnación del visto bueno que lo hice respecto a que en la fecha de la presentación de este trámite administrativo laboral, la trabajadora no podía ejercer ningún derecho laboral en contra de su empleadora ya que el Comité de Empresa de los Trabajadores de la Clínica San Francisco S.A. había declarado la huelga dentro del pliego de peticiones que fue conocido y resuelto por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje que inclusive declaró la huelga ilegal.

No aplican ni consideran las normas y principios de la Constitución de la República: artículos 326 numerales 7., 8., 12., 13. y 14., que se relacionan con el Derecho Colectivo del Trabajo, en los que se incluye la libertad de asociación sindical, misma que el Estado debe estimular y promocionar, y que los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, así como se garantiza la contratación colectiva entre empleador y trabajadores y se reconoce a los trabajadores y a las organizaciones sindicales el derecho a la huelga. Con ello se violan esos derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna.

Y transgreden las normas constitucionales arriba indicadas, como consecuencia de ello también transgreden las normas del Código del Trabajo: artículos 8, 23, 220 numeral 5 del Art. 447, 460, 461 numerales 1 y 2, 467, 498, 499, 500, 501, 503, 504, 511 y 512.

Lo que se pretende por parte de la accionante del proceso laboral es beneficiarse económicamente sin considerar las normas constitucionales y legales antes indicadas, mismas que las transgredió de manera burda.

Es claro y diáfano que el artículo 8 del Código Laboral es el génesis de la relación laboral contractual y de ella devienen todos los efectos, derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral, como contrato de trabajo individual, como son el convenio entre mi ahora representada y la persona trabajadora, litud, que en el caso que nos ocupa si existió; subordinación o dependencia, esto es jurídica y económica, en cuanto significa que el empleador está en el derecho a impartir las órdenes para el cumplimiento de las labores y funciones del trabajador o trabajadora, y esta o este se hallan en la obligación de obedecerlas y cumplir con sus actividades laborales y el empleador, una vez cumplidas tales obligaciones y el tiempo de labor, pagarlas en calidad de retribución económica que constituye la remuneración.

El artículo 23 Ibidem fue transgredido, que obliga a que los contratos individuales del trabajo se deberán sujetar a los contratos colectivos de trabajo que existan en la empresa.

El artículo 220 del Código Laboral que tuvo su origen en la Resolución de la desaparecida Corte Suprema de Justicia, que hoy es ley aplicable para todos los trabajadores, ampara a todos ellos, sin que sea discriminado y, sobre todo, sea o no sindicalizado. Sólo se requiere que en una empresa haya trabajadores y exista la suscripción del convenio colectivo, con una organización sindical como el comité de empresa de trabajadores y todos los trabajadores, sindicalizados o no, pasan a gozar de las conquistas laborales existentes en el contrato colectivo, con todos sus derechos y obligaciones adquiridos.

Traigo al tapete esta disposición por cuanto un trabajador, forme parte o no de un Comité de Empresa de Trabajadores, se halla protegido y cubierto por las disposiciones del contrato colectivo que existió en tal empresa y que el trabajador o trabajadora recibió tales beneficios. En aplicación del derecho y garantía constitucional a la igualdad.

El numeral 7 del Art. 447 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores, en donde exista una organización de trabajadores esto es que exista un Comité de Empresa de Trabajadores, tienen que

pagar de manera obligada la cuota mínima que no será inferior al 1% de su remuneración, pese a que no sea afiliada o afiliado a tal organización.

El artículo 461 del Código Obrero, determina las funciones del comité de empresa y entre ellas señala: "...1. Celebrar contratos colectivos; 2. Intervenir en los conflictos colectivos...", y por intermedio de su directiva con la aprobación de la asamblea general de trabajadores, celebra el contrato colectivo en beneficio de los trabajadores de una empresa, y todo trabajador o trabajadora está cubierta de los beneficios y garantías de la contratación colectiva. Que es un principio constitucional consagrado en el Art. 426 numeral 13 de la Carta Magna.

En razón de que un empleador no cumple con las obligaciones contractuales colectivas en favor de los trabajadores, y más aún una empresa es declarada de utilidad pública por el gobierno con la consiguiente ocupación de las instalaciones que funcionaban desde hace mucho tiempo atrás, un Comité de Empresa de Trabajadores, como organización sindical, por intermedio de su directiva con la aprobación de la asamblea general de trabajadores, en defensa de los trabajadores, resuelve presentar un pliego de peticiones concretas para que el empleador que celebró el contrato colectivo, como una de sus funciones, la establecida en el artículo 461 numeral 2 del Código del Trabajo, cumpla con lo que había inobservado e incumplido en perjuicio de todos los trabajadores, sin excepción de ninguno de ellos.

Pliego de peticiones que, por mandato constitucional y legal, es conocido, tramitado y resuelto por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en primera instancia, y el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, en segunda instancia, reconocidos por el artículo 326 numeral 12 de la Constitución de la República del Ecuador, y en cuyo trámite el Comité de Empresa de Trabajadores por intermedio de su directiva con la aprobación de la asamblea general de trabajadores, declara la huelga y ocupan las instalaciones de la empresa.

El artículo 467 *Ibidem*, norma que está en conformidad y aplicación del artículo 326 numeral 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce que los trabajadores por intermedio de la organización sindical pueden declarar la huelga y es por ello que en un trámite de conflicto colectivo el Comité de Empresa de Trabajadores, como organización laboral legalmente reconocida, por intermedio de su directiva, reconocida por el Ministerio del Trabajo, con la aprobación de la asamblea general de trabajadores, declara la huelga y ocupan las instalaciones de empresa.

Esta norma legal define a la huelga e indica que (sic) "...es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados..." comprendiendo que el trabajo y las actividades laborales que realizan los trabajadores se suspenden y no tienen la obligación de acudir a las instalaciones de la empresa, dejan de trabajar en sus actividades diarias. Y ello es lo que sucede con tal declaratoria de huelga, participan y tienen que acatar y cumplir todos los trabajadores, léase absolutamente todos y todas, sean parte o no del Comité de Empresa de Trabajadores. En la declaratoria de la huelga, por ser un principio y garantía constitucional y derecho fundamental, debe ser acatado por todos los trabajadores y trabajadores no hay excepción alguna para ello. Ningún trabajador ni trabajadora debe ir a "trabajar" mientras dure la declaratoria de la huelga, por mandato legal.

El artículo 498 *Ibidem*, norma que está en conformidad y aplicación del artículo 326 numeral 7 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce a los trabajadores la formación de la organización sindical y por ello es la existencia de un Comité de Empresa de Trabajadores en una empresa. Este es un derecho fundamental.

La norma legal faculta la declaratoria de la huelga por parte de un Comité de Empresa de Trabajadores, y es por intermedio de la directiva con la aprobación de la asamblea general de trabajadores, que se declara la huelga; y, es en un trámite de un conflicto colectivo que el Comité de Empresa de

Trabajadores, como organismo sindical autorizado, declara la huelga y se toman las instalaciones de la empresa y en donde, por mandato legal, no se puede realizar actividad de trabajo alguna.

Declaratoria de la huelga que es obligatoria que la cumplan y observen todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, sin que se establezca ningún distingo, hayan sido o no afiliados ha dicho comité de empresa.

En el artículo 499 del Código del Trabajo se encuentra las providencias de seguridad, cuando se ha producida la huelga y ante ello la policía toma las providencias necesarias para cuidar el orden, les garantiza los derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores y lo que es más importante de estas medidas de seguridad es prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Esta norma legal es una garantía y protección para los trabajadores coligados, como lo constituye un Comité de Empresa de Trabajadores, para que no sean boicoteados, atacados y agredidos por personas agitadoras y contrarias a los trabajadores que reclaman sus derechos laborales pisoteados, que sean o no mandados por el empleador.

Pero en el caso de los mismos y propios trabajadores y trabajadoras de una empresa que se encuentra y declarada una huelga por una organización sindical, que se manifiestan en contra de esa declaratoria y quieren "trabajar" en contra de la declaratoria de la mayoría de compañeros de trabajadores y del comité de empresa, en aplicación de esta norma legal- Art. 499 CT- se convierten en trabajadores y trabajadoras rompehuelgas, esto es contrarios al principio constitucional y ese derecho fundamental, son impedidos de entrar al lugar de trabajo, por la intervención de los miembros de la policía nacional, que está legalmente facultada para ello. En consecuencia, ningún trabajador o trabajadora, por mandato e impedimento de esta norma sustantiva, no podía ni debía "trabajar" durante el tiempo que dure la huelga con la consabida ocupación del lugar de trabajo y de las instalaciones.

Si una persona trabajadora va a "trabajar", por mandato legal, es considerada una rompehuelgas y esta vulneración constitucional legal no puede subsanarse con un fallo que yerra en su aplicación. Lo que significa que una trabajadora rompehuelgas comete una transgresión a normas constitucionales y legales, viola varios derechos fundamentales.

El artículo 500 Ibidem, permite la permanencia en fábricas y talleres a los huelguistas y ellos podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, siempre vigilados por miembros de la policía nacional, en reguardo de las instalaciones laborales, para que no sucedan hurtos, robos, saqueos, y en general desmanes en contra de las instalaciones de una empresa que pasa por esos momentos duros y difíciles de una declaratoria de huelga, que es la última arma y herramienta que utilizan los trabajadores para que el empleador les cumpla con los beneficios del contrato colectivo. La palabra "podrán" es optativa para que los trabajadores ocupen o no las instalaciones, pasen en ellas o no.

La declaratoria de la huelga presentada ante el Inspector del Trabajo, como efecto constitucional y legal, per se determina que las actividades laborales se suspendan ipso facto.

El artículo 501 del Código Laboral le establece imperativamente al empleador la prohibición de emplear trabajadores sustitutos mientras dure la huelga, y durante este tiempo el trabajo no se reanuda por medio de trabajadores sustitutos ni por trabajadores rompehuelgas, lo que impide que un empleador utilice las denominadas maniobras patronales para atacar y desarticular y desmembrar a la organización sindical para que la huelga pierda fuerza y termine por el ataque patronal para conseguir ese objetivo. Y para ello existe el resguardo policial oportuno.

La norma del artículo 503 Código Obrero dispone el retorno al trabajo una vez terminada la huelga y por ello los trabajadores deben volver a sus puestos todos los trabajadores, salvo el caso de que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje declare la huelga ilícita, con lo que se comprende que todos los trabajadores debían regresar a sus lugares de trabajo sin ninguna excepción, ya que las actividades laborales se hallaban suspendidas desde el día que se declararon en huelga y se tomaron las instalaciones de la empresa.

La disposición contenida en el artículo 504 Ibidem ordena el pago de la remuneración durante los días de huelga y siempre que el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje lo diga así en la sentencia dictada y manda que los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, pero la norma legal invocada señala varias excepciones y una de ellas es la señalada en el numeral 3 que dispone que si los trabajadores, representados por el Comité de Empresa declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 del Código Laboral o la continuaren después de ejecutoriado el fallo, no percibirán la remuneración.

Si el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje mediante sentencia dispone que la huelga declarada por un Comité de Empresa de Trabajadores es ilegal, es decir que incumplió lo mandatario de lo que señala el Art. 497 del Código del Trabajo, esto es declarar la huelga fuera de la normatividad legal señalada, y por ello los trabajadores de la empresa, como consecuencia legal, pierden su derecho a percibir la remuneración del tiempo que duró la huelga. Sin embargo de aquello los jueces ad quem reconocen y disponen el pago de esos días, violando la sentencia ejecutoriada emitida por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje. Desconociendo así de manera inconstitucional e ilegal el principio de la huelga de los trabajadores, transgrediendo el principio y garantía de la seguridad jurídica, que ha sido vulnerada con los fallos de los juridentes. Y que no desean que se trate como una vulneración de los principios constitucionales indicados y de los derechos fundamentales reseñados.

La huelga como un principio constitucional y un derecho fundamental que protege a los trabajadores y, sobre todo, a las organizaciones sindicales como lo constituye el comité de empresa de trabajadores, que también goza de los principios constitucionales de la libre organización y de la promoción del Estado, y del derecho fundamental a la contratación colectiva de trabajo, no puede ser nunca mancillado y vulnerado, como lo ha sido en las sentencias de este proceso y que la Conjuerz Nacional no permite que sea conocido por los Jueces de la Corte Nacional de Justicia, vulnerando los principios constitucionales a la defensa, a la seguridad jurídica y al debido proceso y por ello afecta mi derecho a la defensa. Permita solventar una violación grave de derechos, establecer precedentes judiciales, corregir la inobservancia de precedentes establecidos por la Corte Constitucional y sentenciar sobre asuntos de relevancia y trascendencia nacional y de un gran impacto social y laboral sindical.

El artículo 511 del Código del Trabajo dispone de la suspensión del contrato de trabajo como un efecto único y absoluto, y así lo titula tal norma legal, remarcando con ello el efecto legal que se debe aplicar. Pues, cuando se produce una huelga declarada por la organización gremial, reitero sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.

Al respecto y por la vinculación legal, es necesario referirse al artículo 8 del Código del Trabajo, que lo titula (sic) "Contrato individual", y que es el origen de la relación laboral contractual y de ella devienen todos los efectos, derechos y obligaciones de las partes que intervienen en una relación laboral, como contrato de trabajo individual, como son el convenio entre el empleador y la persona trabajadora, licitud, que debe existir; subordinación o dependencia, esto es jurídica y económica, en cuanto significa que el empleador está en el derecho a impartir las órdenes para el cumplimiento de las labores y funciones del trabajador o trabajadora, y esta o este se hallan en la obligación de obedecerlas y cumplir con sus actividades laborales y el empleador, una vez cumplidas tales obligaciones y el tiempo de labor, pagarlas en calidad de retribución económica que constituye la remuneración.

En esta norma legal, el legislador indica el espíritu de la ley, y al utilizar las palabras (sic) "Suspensión" y "suspende", el efecto es el resultado, el fin, la conclusión, la consecuencia, lo que se deriva de una causa, y posee varios significados dependiendo del área en el que se utiliza, y para este caso constitucional nos interesa el que da el Derecho Laboral y este ámbito, que significa y constituye la (sic) "...Momentánea interrupción de los efectos del contrato de trabajo sin que haya ruptura de él...", consecuentemente interrumpe la subordinación o dependencia, esto es jurídica y económica, ya que el empleador no está facultado, se halla impedido, de impartir las órdenes para el cumplimiento de las labores y funciones habituales del trabajador o trabajadora, y esta o este se hallan en la imposibilidad de acatar las disposiciones y está impedida de cumplir con sus obligaciones, no puede obedecerlas y no tiene que cumplir con sus actividades laborales diarias y el empleador, por cuanto no se cumplen las obligaciones ni el tiempo de labor, no tiene que pagar la retribución económica que constituye la remuneración, ya que inclusive no asiste a su trabajo y no desarrolla sus actividades cotidianas y regulares.

Esta norma legal le despoja provisionalmente al trabajador de los derechos y obligaciones laborales, las interrumpe, como no acudir a al sitio de trabajo, no recibir órdenes ni instrucciones que imparta el empleador, no acatar las órdenes ni instrucciones, no puede cobrar su remuneración, no le paga sus aportes al IESS, no puede renunciar a su trabajo, no puede presentar el desahucio para terminar su contrato de trabajo, tampoco le faculta para que pueda presentar una solicitud de visto bueno en contra de su empleador por una o varias de las causas determinadas en el artículo 173 del Código del Trabajo, no puede demandar a su empleador, etc.; pues, mientras dura la huelga, temporalmente el trabajador todos absolutamente esos derechos y las obligaciones no las puede ejercitar ni usar ni a favor ni en contra del empleador.

Para el empleador también le están suspendidas todas sus obligaciones y derechos, como dar órdenes, obligar a que trabajen, que asistan a las instalaciones de la empresa, no puede despedirles intempestivamente, no puede concederles vacaciones, no les puede obligar a que asistan a las instalaciones de la empresa, está impedido de pagarles las remuneraciones, no aporta al IESS, no les puede obligar que se conviertan en rompehuelgas, no puede utilizar trabajadores sustitutos en reemplazo de los trabajadores huelguistas, tampoco puede presentar solicitudes de visto bueno usando el artículo 172 del Código del Trabajo.

Este tipo de suspensión es aquella que se produce por mandato constitucional y legal, y como una causa producida por causas ajenas al trabajador considerado individualmente, como consecuencia del trámite de un pliego de peticiones dentro de un conflicto colectivo, representado por el comité de empresa de trabajadores, que impide la prestación del trabajo.

La mención en este escrito de todas estas normas constitucionales y legales determina que un trabajador o trabajadora, por mandato constitucional y legal no puede ni debe presentar una solicitud de visto bueno y peor aún tramitarla y concederla un Inspector del Trabajo de Pichincha, mientras dure el tiempo de la huelga declarada por el Comité de Empresa de Trabajadores de una empresa.

Tanto más que un Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje en un trámite de un conflicto colectivo en el cual el Comité de Empresa de Trabajadores, presenta en contra de una empleador y declara ilegal la huelga en sentencia, y con ello todos los trabajadores de una empresa, absolutamente todos, no deben recibir sus remuneraciones durante el tiempo que dura una huelga, ya que los derechos y obligaciones provenientes del contrato de trabajo mantenido con un trabajador se encuentra legal y constitucionalmente suspendidos. Sin embargo de aquello en las etapas procesales anunciadas se viola el derecho al debido proceso y de la seguridad jurídica y se violan derechos fundamentales que implican perjuicios y lesiones de derechos sociales y laborales sindicales a futuro.

VI.II.- DE LA RESOLUCIÓN QUE INADMITE EL RECURSO DE CASACIÓN Y DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES VULNERADOS, QUE SON MATERIA EXCLUSIVA DEL PRESENTE RECURSO:

VI.II. a.- Ante esta serie de irregularidades procesales y la transgresión en las sentencias de las normas constitucionales y legales arriba indicadas, presenté el recurso de casación debidamente fundamentado y motivado, mismo que concedido por la Sala Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha y remitido a la Corte Nacional de Justicia y conocido por Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia y conocida por la Conjuez por el sorteo correspondiente, en un sui generis auto inadmite el Recurso de Casación, pues sin ser la sentencia hace un análisis prolijo de la petición realizada, desdeñando y olvidándose por completo que el artículo 267 del Código Orgánico General de Procesos establece los requisitos formales que debe contener en la interposición del Recurso de Casación, los mismos que los acaté y cumplí en legal y debida forma, sin especificar cuál de las circunstancias o requisitos formales de la norma legal invocada no se cumple. Este principio legal se refiere única y exclusivamente a ello y que esos requisitos constan obligatoriamente en el escrito de interposición de este Recurso, en ningún caso se refiere a los requisitos de fondo que son y deben ser analizados obligatoriamente en la sentencia y no en el auto de admisibilidad del mismo.

VI.II.b.- En esta etapa procesal se viola nuevamente la seguridad jurídica, el derecho al debido proceso, y con estos mi derecho a la defensa; pues, la decisión es ilegítima y constituyen un abuso y atropello a mis derechos constitucionales, e indicar que también lo hace de manera directa en contra de las organizaciones sindicales que les afecta enormemente, ya que es un precedente funesto por las implicaciones inconstitucionales que tienen los fallos de los jueces a quo y ad quem. Se lo realizó sin fundamento jurídico, constituyéndose en una resolución con apariencia formal pero carente de sustento jurídico, fundamentación y motivación jurídica que contiene una intención nociva para negarme un recurso debidamente fundamentado, tanto por el fondo como por la forma, existiendo un daño inminente con la violación de mis derechos fundamentales y que me causan un perjuicio y gravamen irreparable y concomitantemente a los derechos fundamentales de la sociedad y de manera especial y dirigida en contra de las instituciones del derecho social laboral y del derecho colectivo de trabajo.

VI.II.c.- Cabe resaltar que del auto dictado por la señora Conjuez de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia se evidencia claramente se emitió sin la debida motivación y fundamentación, sin expresar clara y diáfana la o las normas de derecho en las que se basó y la ausencia de una relación adecuada a los requisitos formales que exige el artículo 267 del Código Orgánico General de Procesos, indebidamente analizando el fondo mismo del recurso de casación, que debe ser necesaria y obligadamente en la sentencia y de esta forma elude su obligación e impide el no entrar a conocer un recurso debidamente presentado, ya que utiliza frases del escrito del recurso de casación que se refieren al fondo mismo del recurso de casación. En esta etapa de admisión o inadmisión le esté vedado "resolver" sobre el fondo mismo del indicado recurso.

VI.II.d.- He agotado todos los recursos que la ley prevé en este el caso subjuice y con el auto de inadmisión del recurso de casación presentado por la compareciente y que conoce la señora Conjuez de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, se evidencia diáfana que se han vulnerado mis garantías y derechos constitucionales como el debido proceso, la tutela judicial efectiva y la seguridad jurídica y con ello impide mi derecho a la defensa.

VI.II.e.- Se ha violado el debido proceso garantizado en el artículo 76 numerales 1. y 7 letras a), b), c), d) y l) de la Constitución de la República del Ecuador. La señora Conjuez de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, tenía la obligación de hacer un análisis de los requisitos formales del recurso sin entrar a determinar lo de fondo, por tanto la resolución viola los principios contenidos en la norma constitucional indicada con antelación y que, sobre todo, ordena que las decisiones judiciales deben ser debidamente motivadas, la indicada resolución solo consiste en una mera declaración de conocimiento, consiste en su

declaración de voluntad, no existe la conclusión de la argumentación ceñida al tema en litigio. Esta garantía esencial no se respetó por la señora Conjuez no hay el exégesis racional del ordenamiento sino es el fruto de la arbitrariedad, no hace un análisis claro y completo de todos los antecedentes de hecho y de las argumentaciones jurídicas expuestas por las partes procesales.

VI.II.f.- Menciono el artículo 75 de la Carta Magna, que impone la tutela judicial efectiva que expresa que señala (sic) "Art. 75.- Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en indefensión. El incumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley...". La Corte Constitucional para el Periodo de Transición ha determinado a la tutela judicial expedita e imparcial en los términos que siguen: "...Es aquel por el cual toda persona tiene la posibilidad de acudir a los órganos jurisdiccionales y con unas garantías mínimas que se obtenga una decisión fundada en derechos sobre las pretensiones propuestas, por lo tanto, la efectividad en la tutela de los derechos no se traduce únicamente en la mera construcción de una sentencia o fallo por parte del Juez, sino además que dicho fallo debe ser argumentado y coherente...", Suplemento Registro Oficial No.228 de 5 de julio de 2012. Ya que "...El operador jurídico ético, esto es el juez, es un realizador de la justicia y no se reduce apuro jurista...porque la justicia debe constituir siempre el fin último que ha de buscarse por medio del derecho..."-Gorphe-

No analiza responsablemente la connotación ética y política de la decisión, es decir que no mira el significado constitucional, legal, moral y político y los valores sociales y principios superiores consagrados en la Constitución de la República.

VI.II.g.- No puede existir seguridad jurídica cuando se me ha dejado en la más completa indefensión al no haberse reconocido mis derechos constitucionales, que han sido vulnerados con el Auto de Inadmisión emitido por la señora Conjuez de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional del Justicia, y además cabe relieves que de admitir este recurso extraordinario de protección permitiría solventar una violación grave de derechos, y sobre todo establecer precedentes constitucionales y judiciales sobre el derecho a la huelga, de las organizaciones sindicales, de los contratos colectivos, de los tribunales de conciliación y arbitraje, corregir la inobservancia de precedentes establecidos por la Corte Constitucional y sentenciar sobre asuntos de relevancia y trascendencia nacional, como se trata del derecho a la huelga, de la contratación colectiva, de las organizaciones sindicales y de la existencia de los tribunales de conciliación y arbitraje y que trascienden este proceso judicial por las connotaciones que conlleva desconocer tales garantías constitucionales y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-, transgredidas en estos procesos y, sobre todo, derechos fundamentales. (resaltado de mi autoría).

Esta acción de protección es un mecanismo exclusivo para la protección de mis derechos que son garantías constitucionales y que existen como vulneración de derechos reconocidos en la Constitución, más aún que trascienden este proceso judicial y afectan a un enorme conglomerado social protegido por las garantías constitucionales, como lo constituyen las organizaciones sindicales.

Cabe mencionar como un alerta constitucional que se vulneran los derechos fundamentales que afectan a la población sindicalizada trabajadora del País, como la libre asociación sindical, la promoción estatal de las organizaciones sindicales, el derecho a la huelga, de la contratación colectiva del trabajo, la existencia de los tribunales de conciliación y arbitraje, todos estos principios de orden y garantía constitucional y derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente. Debe primar lo social sobre lo individual.

Aclaro expresamente que no confundo la falta de motivación con la inconformidad respecto a las conclusiones del auto de inadmisión.

La Conjuez, ni siquiera menciona cuales fueron las normas que como casacionista alegué como transgredidas, lo que permite evidenciar las razones por las cuales concluyó que no argumenté el sustento necesario, tampoco precisa en que consiste las causales, ya que de forma general y ambigua indica que el recurso de casación debe encontrarse sustentado, con eso ella no sustenta las premisas que correspondían para analizar la procedencia o improcedencia de las causales en que sustenté el recurso de casación.

PETICIÓN CONCRETA:

Por las consideraciones expuestas y en base a lo estipulado en los artículos 94 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con el artículo 58 y concordantes de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, demando mediante esta Acción a la señora Conjuez de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, a fin de que mediante sentencia se acepte la acción extraordinaria de protección planteada, y que previo sorteo se conforme el tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y resuelva sobre el fondo del caso, y declare la violación de principios y derechos constitucionales y fundamentales, constantes en el auto de inadmisión del recurso de casación dictada el 20 de febrero de 2020, de las 16h02, dentro de la causa No. 17371201901020, ya que dicho recurso cumple con todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 267 del Código Orgánico General de Procesos.

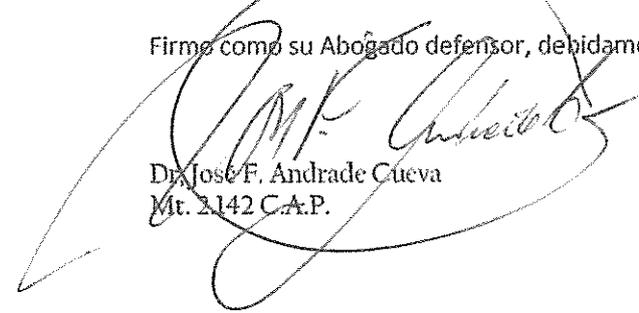
Reitero que ninguna manera estoy solicitando a la Corte Constitucional la revisión o análisis de las pruebas aportadas en la causa, tampoco solicité ello al interponer el recurso de casación, sino única y exclusivamente a la vulneración de mis derechos constitucionales constantes en el Auto de Inadmisión de mi Recurso de Casación.

NOTIFICACIONES:

-Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero constitucional No. 785.

-Notificaciones que me correspondan las recibiré en el casillero judicial Nos. 315 y casilleros electrónicos joseandradeabogados@gmail.com inemariandradem@gmail.com y joseandradeabogados@uio.satnet.net

Firmo como su Abogado defensor, debidamente autorizado y a ruego de la peticionaria.-


Dr. José F. Andrade Cueva
Mt. 2142 C.A.P.



VENTANILLA DE RECEPCIÓN DE ESCRITOS -SALA DE LO LABORAL

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL

Juez(a): BARRERA ESPIN LIZ MIRELLA

No. Proceso: 17371-2019-01020

Recibido el día de hoy, martes diecinueve de mayo del dos mil veinte, a las trece horas y dieciseis minutos, presentado por FANNY LEONOR CANELOS GONZÁLEZ, EN SU CALIDAD DE LIQUIDADORA Y REPRESENTANTE LEGAL DE LA CLÍNICA SAN FRANCISCO S.A. EN LIQUIDACIÓN, quien presenta:

ACCION EXTRAORDINARIA DE PROTECCION,

En cinco(5) fojas y se adjunta los siguientes documentos:

1) Escrito (ORIGINAL)



LOPEZ ESCORZA DIEGO MARCELO
RECEPCIÓN DE ESCRITOS -SALA DE LO LABORAL



RAZÓN: Siento por tal que en la presente fecha se ingresa en el sistema y se digitaliza el escrito recibido manualmente el día 11 de mayo de 2020, a las 08h45, en virtud del restablecimiento progresivo de actividades de la Corte Nacional de Justicia. **Certifico.** Quito, 19 de mayo de 2020.



Abg. Cristina Valenzuela Rosero

**Secretaria Relatora de la Sala
Especializada de lo Laboral**

