

JUICIO NO. 503-2011 ex 1ra. Sala

JUEZA PONENTE: Dra. Paulina Aguirre Suárez

**CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.-** Sala de lo Laboral.- Quito, 15 de enero de 2013, las 10h30 - **VISTOS.-** Avocamos conocimiento de la presente causa en nuestra calidad de Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en virtud de haber sido designados y posesionados el 26 de enero de 2012; de la distribución y organización de las Salas prevista en el Art. 183 del Código Orgánico de la Función Judicial realizada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia y designados para actuar en esta Sala.- **PRIMERO.- ANTECEDENTES:** En el juicio de trabajo seguido por José Luis Valdez Valladares, en contra del Gobierno Municipal del Cantón Nangaritza, en las personas de sus representantes legales Lcdo. Modesto Vega y Dr. Harman Tamay; la parte actora interpone recurso de casación. **SEGUNDO.- COMPETENCIA.-** El Tribunal es competente para conocer el recurso de casación en virtud de las disposiciones contenidas en los Arts. 184 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador; 183 inciso quinto; 184 y 191 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial; 1 de la Ley de Casación y 613 del Código del Trabajo; y de la razón que obra de autos.- **TERCERO.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN.-** El casacionista fundamenta su recurso en las causales primera, tercera y quinta del Art. 3 de la Ley de Casación; pues manifiesta que, las normas de derecho que estima infringidas son: Arts. 4, 5, 7, 17, 23 y 188 del Código de Trabajo, Art. 326, numeral 2,3 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador. Que, el fallo recurrido se encuadra en la causal 1 del Art. 3 de la Ley de Casación al existir falta de aplicación de los Arts. 4, 5, 7, 17, 23 y 188 del Código de Trabajo y art. 326, numeral 2,3 y 4 de la Constitución de la República del Ecuador. En la causal tercera por existir errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, como es los contratos de trabajo que no han sido considerados en relación a lo que establece el Art. 17 del Código de Trabajo; y causal Quinta ibídem, porque la sentencia no contiene los requisitos exigidos en el Art. 76, numeral 7 literal I de la Constitución de la República del Ecuador, es decir no es motivada. En estos términos fija el objeto del recurso y, en consecuencia, lo que es materia de análisis y decisión de la Sala de Casación en virtud del principio dispositivo consagrado en el 168.6 de la Constitución de la República y regulado por el Art. 19 del Código Orgánico de la Función Judicial. Mediante auto de 16 de agosto del 2012, la Sala de Conjuces de lo Laboral, de la Corte Nacional Justicia, califica y admite a trámite el recurso.- **CUARTO.- MOTIVACION.-** Conforme el mandato contenido en el Art. 76, numeral 7 letra I) de la Constitución de la República las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación antes señalada, este Tribunal fundamenta su resolución en el análisis que se expresa a continuación: El recurso de casación es extraordinario y formalista, esto significa que solamente procede en casos excepcionales debidamente delimitados por la ley, y debe cumplir además, con ciertos elementos formales para su procedencia; este recurso tiene como finalidad el

control de la legalidad de las sentencias de instancia, para la defensa de la normatividad jurídica objetiva y la unificación de la jurisprudencia, en orden a un interés público; y la reparación de los

agravios inferidos a las partes por el fallo recurrido, en la esfera del interés particular del recurrente. El Tratadista Humberto Murcia Ballén, sobre el objeto de la casación dice: “Tradicionalmente se le ha asignado a la casación como objetivo la anulación de sentencia proferidas con violación de las reglas de derecho, o sea que dicho recurso corresponde al poder que tiene el Tribunal Supremo para asegurar el respeto a las leyes por los jueces; y dese este punto de vista la casación es una institución política que responde a un interés social evidente. En efecto, es esencial a todo régimen político que la ley sea estrictamente obedecida e interpretada de la misma manera en todo el territorio nacional. De ahí que la más relevante doctrina sobre el tema le haya asignado al instituto en comento, hace ya cerca de dos siglos, esta finalidad esencial: la defensa del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia” (Obra: Recurso de Casación Civil, segunda Edición. Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá, 2005, pág. 73). De conformidad a lo establecido en la doctrina y la jurisprudencia, se deben analizar en primer lugar las causales que corresponden a vicios “in procedendo”, que afectan a la validez de la causa y su violación determina la nulidad total o parcial del proceso, así como también se refieren a la validez de la sentencia impugnada; vicios que están contemplados en las causales segunda, cuarta y quinta; en segundo orden, procede el análisis de las causales por errores “in judicando”, que son errores de juzgamiento, los cuales se producen, ya sea por violación indirecta de la norma sustantiva o material, al haberse producido una infracción en los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba que tengan como consecuencia la violación de una norma de derecho o por una infracción directa de esta clase de normas, vicios que se hallan contemplados en las causales tercera y primera. 1.- El recurrente fundamenta su recurso en la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación; porque según afirma, la sentencia impugnada no contiene el requisito de motivación previsto en el Art. 76 numeral 7 literal 1 de la Constitución de la República. Que, en el Considerando Segundo de la sentencia se dice “...de los contratos que constan a fs. 2 a 17, a cuyo contenido están sujetas las partes y que tienen el carácter de eventuales”; “por lo que jurídicamente no pudo producirse el despido intempestivo”; que su demanda se fundamenta en la disposición del Art. 4 del Código del Trabajo y Art. 326 de la Constitución de la República; que en el Art. 17 del Código del Trabajo se determina la particularidad que deben tener los contratos eventuales de trabajo; y que los de la especie por el imperio de la ley ya no tienen el carácter de eventuales. 1.1.- Esta causal hace relación a los requisitos que la ley establece para la validez de una sentencia y a decisiones contradictorias o incompatibles en la resolución.- La primera parte de esta causal se refiere a los requisitos de forma y de fondo en la resolución judicial.- Son requisitos de forma aquellos que se refieren a la estructura formal del fallo como es el lugar, fecha y hora de su emisión, la firma de la jueza o juez que lo suscribe, etc; es decir en lo formal, se refiere a los requisitos que están contenidos en los Arts. 275 y 287 del Código de Procedimiento Civil; en tanto que los requisitos de fondo se refieren al contenido mismo de la resolución; así un requisito esencial de fondo es la motivación, que constituye la obligación del juzgador de señalar las normas legales o principios jurídicos que sustentan su fallo y la pertinencia de su aplicación al caso sometido a su decisión, La segunda parte, en cambio, determina que existen motivos para casar una sentencia o auto definitivo, cuando en su parte resolutive se adoptan decisiones contradictorias o incompatibles. Toda resolución judicial constituye un silogismo lógico, partiendo de los antecedentes del caso que se juzga, con la descripción de la posición de las partes en la acción y las excepciones, las pruebas aportadas dentro del proceso, para luego hacer las consideraciones de índole legal y jurídico que permiten la aplicación de las normas de derecho que corresponden al caso, para arribar a una decisión, por lo tanto se trata de un razonamiento lógico, armónico y coherente; sin

embargo este principio se rompe cuando lo resuelto no guarda armonía con los antecedentes y fundamentos de derecho.- Si el cargo es por la existencia de contradicciones o incompatibilidades, se requiere la explicación razonada de cuál o cuáles son las conclusiones resolutorias que se anulan mutuamente, precisamente por contradictorias o incompatibles; pues los vicios que configuran la causal quinta emanan del análisis de la resolución o de la parte dispositiva del fallo. Revisada la sentencia recurrida se observa que aquella está debidamente

sustentada en sus considerandos Segundo, Tercero y Cuarto, donde se expresan los fundamentos de la resolución, siendo distinto el caso en el que, una de las partes discrepe con el criterio jurídico que sustenta la decisión del juzgador, pues en tal situación no estamos frente a una falta de motivación, sino a un error en cuanto a la aplicación, no aplicación o errónea interpretación de la ley, que es un tema tratado por la causal primera de casación. En consecuencia se desestima el cargo por la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación. **2.-** El casacionista fundamenta su recurso en la causal tercera del Art. 3 de la Ley de Casación; pues manifiesta que en la sentencia impugnada los Juzgadores incurren en errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba al no valorar los contratos de trabajo en relación con lo que establece el Art. 17 del Código del Trabajo. **2.1.** Esta causal procede por “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 la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto”.- Para la procedencia de esta causal, que en doctrina se la conoce como de violación indirecta de la norma, es necesario que se hallen reunidos los siguientes presupuestos básicos: a) La indicación de la norma (s) de valoración de la prueba que a criterio del recurrente ha sido violentada; b) La forma en que se ha incurrido en la infracción, esto es, si es por aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación; c) La indicación del medio de prueba en que se produjo la infracción; d) La infracción de una norma de derecho, ya sea por equivocada aplicación o por no aplicación; y e) Una explicación lógica y jurídica del nexo causal entre la primera infracción (norma de valoración de la prueba) y la segunda infracción de una norma sustantiva o material. Al invocar esta causal el recurrente debe justificar la existencia de dos infracciones, la primera de una norma de valoración de la prueba, y la segunda, la violación de una disposición sustantiva o material que ha sido afectado como consecuencia o por efecto de la primera infracción, de tal manera que es necesario se demuestre la existencia del nexo de causalidad entre una y otra.- A esta causal la doctrina la ha llamado “Vicio de valoración probatoria” por afectación directa de norma procedimental y que, como consecuencia de tal infracción lesiona igualmente, aunque de manera indirecta norma de derecho de orden sustancial o material; de tal manera que, en la proporción de esta causal acuden dos violaciones continuas, a saber: a) Transgresión de preceptos jurídicos aplicables a la valoración probatoria por cualquiera de los tres supuestos antes mencionados. En la especie el recurrente no determina que norma procesal ha interpretado erróneamente el Tribunal Ad-quem, que como consecuencia de ello hubiere incurrido en errónea interpretación del Art. 17 del Código del Trabajo; por lo mismo no prospera el cargo.- **3.** El casacionista fundamenta el recurso en la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación; porque según afirma la Sala de alzada incurre en falta de aplicación de los Arts. 4, 5, 7, 17, 23 y 188 del Código del Trabajo; Art. 326 numerales 2, 3 y 4 de la Constitución de la República.- **3.1.** Esta causal procede por “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”.- El vicio que la causal primera imputa al fallo es la violación directa de la norma sustantiva, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, porque no se ha dado la correcta subsunción del hecho en la norma; es decir no se ha producido el enlace lógico de la situación particular que se juzga con la

previsión hipotética, abstracta y genérica realizada de antemano por el legislador; yerro que se puede producir por tres diferentes tipos de infracción, que son: por la aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de las normas de derecho; siempre que estos vicios sean determinantes de la parte dispositiva de la sentencia o auto, lo que el recurrente debe fundamentar debidamente. La falta de aplicación alegada, se manifiesta si el juzgador yerra ignorando la norma en el fallo. **3.1** En la especie de fs. 2 a 17 de los autos obran varios contratos de trabajo titulados “CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL”. El Art. 17 del Código del Trabajo define al Contrato Eventual como “ ... Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares;

en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada”. De los contratos agregados al proceso se observa que éstos no cumplen con las condiciones exigidas en la norma legal citada; pues no se determina las exigencias circunstanciales que han motivado su contratación, ni se ha demostrado que estos contratos se han realizado para satisfacer una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador. Sumados los períodos pactados en la Cláusula denominada “PLAZO”, éstos superan el tiempo previsto en el citado Art. 17 del Código del Trabajo, es decir los ciento ochenta días dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días; circunstancia que se corrobora con la planilla de Historia Laboral de fs. 20 y 21 del cuaderno de primera instancia; de la que se desprende que el empleador ha realizado aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por un período superior a los 180 días, dentro de un año o 365 días; con lo cual se desnaturaliza la verdadera esencia del contrato de trabajo eventual; mismo que según la doctrina es “un convenio flexible, que permite cubrir determinadas necesidades de la empresa y adecuar las relaciones laborales con aspectos circunstanciales o contingentes” (Alfredo Jaramillo Jaramillo, Sentencias Laborales-Comentarios”, Primera Edición, Quito, 2011, p.34); por lo que el Tribunal de instancia incurrió en falta de aplicación del Art. 17 del Código del Trabajo al considerar que el trabajo realizado por el actor fue eventual; cuando la realidad de la prestación del servicio es continuo, permanente e indefinido; de modo que el recurrente justifica la causal invocada. **QUINTO.-** Como se analizó en el Considerando anterior al no tratarse de contratos eventuales; sino de contrato de trabajo a plazo indefinido, éste podía terminar únicamente por una de las formas previstas en la Ley. A fs. 19 del cuaderno de primer nivel, consta la notificación 040-JRH-IMCN-2009 de 30 de noviembre del mismo año suscrita por el Ing. Com. Luis Patricio Torres Calderón, en su calidad de Analista de Recursos Humanos, Jefe de la I. Municipalidad del Cantón Nangaritza y dirigida al señor José Luis Valdez Valladares, el actor, a través de la cual se le informa que “procede formalmente a notificarle con la terminación de las relaciones laborales, por el cumplimiento de plazo del contrato”; decisión que un contrato a tiempo indefinido, como se analizó en el Considerando anterior, constituye un hecho unilateral e intempestivo que pone fin a la relación laboral. La abundante jurisprudencia que existe respecto del despido intempestivo se pronuncia en sentido de que, el despido es un hecho que se produce en determinado momento y en un lugar específico, esto es, que la terminación de la relación de trabajo por voluntad unilateral del empleador, ocurre bajo circunstancias de tiempo y espacio, salvo situaciones excepcionales a las que el legislador les otorga los mismos efectos que el despido.-

Los Tratadistas, Carlos Molero Manglano, José Manuel Sánchez Cervera Valdés, Ma. José López Álvarez y Ana Matorras Díaz-Caneja en el MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Sexta edición; p.606, señalan que: “ ... despidos son “todos aquellos casos en los que el empresario, con apoyo o no en las previsiones legales, decide unilateralmente la extinción del contrato” ....- El despido se convierte, por tanto, en una categoría residual en la que se engloban todos los supuestos de extinción del contrato por decisión única del empresario”.- Manuel Alonso García en su obra CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO, define al despido como “ ... el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual éste decide poner fin a la relación de trabajo”; expresa que, se trata, de una ruptura unilateral, en la cual poco importa, en principio que exista causa suficiente o no para que el empleador decida romper el vínculo que le liga al trabajador.- Señala que, la naturaleza del despido es un acto de resolución, tanto si la decisión que da lugar al despido es causal, en cuyo caso se tratará de resolución por incumplimiento del trabajador, como si el acto resolutorio no es causal, en cuyo supuesto habremos de estimar que quien, incumple es el empresario.- Tanto de la doctrina como de la jurisprudencia a la que nos hemos referido, se

desprende que el despido es un hecho unilateral, por el cual el empleador en un momento y lugar determinado pone fin a la relación laboral.- En la especie habiendo concluido la relación laboral por decisión unilateral del empleador, se ordena que éste pague al trabajador: a) La indemnización prevista en el Art. 188 del Código de Trabajo; b) La bonificación a la que se refiere el Art. 185 ibidem; c) La estabilidad pactada en la Cláusula Quinta del Primer Contrato Colectivo, por el tiempo que falta para completar dicha estabilidad; esto es 439 días (Resolución R.O No 08-07-2009, publicada en el R.O. No 650 de 07-08-2009).- **SEXTO.-** Probada la relación laboral se ordena que la entidad demandada pague al actor: a) Vacaciones por todo el tiempo de servicios; b) Ropa de trabajo de conformidad con la Cláusula Vigésima Tercera del Primer Contrato Colectivo de Trabajo, por todo el tiempo de la relación laboral.- **SEPTIMO.-** Se niega el pago de lo siguiente: a) Numeral 1 de la demanda; por cuanto al haberse ordenado el pago de indemnizaciones por despido intempestivo, torna improcedente su reclamación; b) Numeral 2 de la demanda; por cuanto el empleador ha cancelado al trabajador el salario básico unificado. Las Resoluciones de la SENRES, constituyen un techo máximo de negociación, al que debe sujetarse la contratación colectiva, sin que por tal razón se genere una obligación; c) Numerales 4, 5 y 7, porque procesalmente se ha demostrado que se han cancelado en su oportunidad; d) Numerales 9, 10, 11, 13, 14 y 16 de la demanda, porque estas pretensiones no se pactan en las Cláusulas a las que se refiere el recurrente en el Primer Contrato Colectivo; observándose que al tenor de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No 8 se restringe la aplicación de Cláusulas que consagran excesos o privilegios, siendo sobre la base de dicho Mandato, la obligación de los Jueces, Tribunales y autoridades administrativas de vigilar el cumplimiento de las disposiciones que constan en dicho Mandato; e) Numeral 15 de su demanda, porque el trabajador estaba afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; f) La remuneración correspondiente a 18 días de enero de 2010; porque la relación laboral terminó el 31 de diciembre de 2009.- **OCTAVO.-** Conforme lo dispone la Resolución dictada por la exCorte Suprema de Justicia en publicada en el R.O. No 138 de 1 de marzo de 1999, se procede a cuantificar los rubros que se ordena pagar. Se toma como tiempo de servicio desde el 7 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009 y como remuneración percibida USD 300 (fs. 16): Indemnizaciones: a) Art. 188 CT = USD 900; b) Art. 185 CT = USD 150; c) Cláusula Quinta Contrato Colectivo: USD 4,390.- Haberes: a) Vacaciones: USD 295,06; b) Ropa de Trabajo: USD 130.- Total General = USD 5,865.06.- En virtud de lo expuesto, este Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LAS LEYES DE LA REPUBLICA,** Casa la sentencia dictada por la Primera y

Única Sala de la Corte Provincial de Justicia de Zamora el 7 de abril del 2011; y ordena que el Gobierno Municipal del Cantón Nangaritza, en las personas de sus representantes legales, señores Lc. Modesto Vega y Dr. Harman Tamay, pague al actor, la cantidad de **CINCO MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CINCO DOLARES CON SEIS CENTAVOS (USD 5,865,06).**- En la etapa de ejecución el Juez de origen deberá calcular los intereses a los que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo en el rubro "Vacaciones".- Sin costas ni honorarios.- Notifíquese y devuélvase.-

Dra. Paulina Aguirre Suárez

Jueza de la Corte Nacional

Dra. Gladys Terán Sierra

Jueza de la Corte Nacional

Dra. M. del Carmen Espinoza Valdiviezo

Jueza de la Corte Nacional

