

Cuadernos de jurisprudencia laboral

Colección: Gestión jurisdiccional
Serie: Cuadernos de trabajo

Corte Nacional de Justicia
2012 -2014

Cuadernos de jurisprudencia laboral

Corte Nacional de Justicia
2012 - 2014

Cuadernos de jurisprudencia laboral

Corte Nacional de Justicia
2012 - 2014

Primera edición
diciembre 2014



CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

*Verdad, Seguridad y Paz
Illumanta, Kamaymanta, Kasikmanta*

G Gaceta
Judicial

Corte Nacional de Justicia

Cuadernos de jurisprudencia civil y mercantil. Corte Nacional de Justicia 2012-2014. Primera edición. Quito: Corte Nacional de Justicia, 2014. (Colección: Gestión jurisdiccional. Serie: Cuadernos de trabajo, 3)
226 p.: 14 x 15,5 cm

Derecho de autor: 044771

ISBN: 978-9942-07-649-6

1. Jurisprudencia. 2. Derecho laboral. 3. Ecuador. I. Corte Nacional de Justicia. Título. III. Serie.

CDD20: 348.04. C827c

Catalogación en la fuente: Biblioteca Corte Nacional de Justicia

Corte Nacional de Justicia

Carlos Ramírez Romero
Presidente de la Corte Nacional de Justicia

Paulina Aguirre Suárez
*Jueza Nacional Presidenta
Sala Especializada de lo Laboral*

Mariana Yumbay Yallico
Merck Benavides Benalcázar
Asdrúbal Granizo Gavidía
Wilson Merino Sánchez
Johnny Ayuardo Salcedo
Jorge Blum Carcelén
Gladys Terán Sierra
*Juezas y Jueces Nacionales
Sala Especializada de lo Laboral*

Lorena Castellanos Peñafiel
Edición y revisión

Flor Tinoco Romero
Investigación y procesamiento de jurisprudencia

Lorena Castellanos Peñafiel
Jovanna Garzón Almeida
Revisión de estilo

Fernanda Gallo Landeta
Diseño de portada

Javier Leiva Espinoza
Diagramación

Santiago Aráuz Ríos
Dirección de la Gaceta Judicial
Impresión

Primera edición, diciembre 2014
Quito, Ecuador

Corte Nacional de Justicia

Av. Amazonas N37-101
y Unión Nacional de Periodistas, esq.
Quito, Ecuador

Tels.: (593-2) 23953500
www.cortenacional.gov.ec

Cuadernos de jurisprudencia laboral

Introducción	11
Abreviaturas utilizadas	15

A

Accidente de trabajo: Indemnización, corresponde al empleador si el trabajador no está afiliado al IESS	17
Acta de finiquito: Puede adolecer de errores que impliquen un perjuicio económico para el trabajador, lo que constituye razón suficiente para impugnar su contenido	23
Actos o contratos entre las partes: Deberán constar por escrito	27
Alcance a los mandatos constituyentes 2 y 4	31
Asociación de trabajadores	37

B

Bonificación complementaria: Es un derecho prescriptible	43
--	----

C

Cambio de ocupación alegado por la demandante	49
Carga de la prueba: Corresponde al empleador, si existe contradicción explícita o implícita de la afirmación hecha por el trabajador	53
Citación: Determinada forma de citar no genera indefensión	59
Condena al empleador moroso: Procedencia del pago con el triple de recargo de remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado	63
Confesión ficta: Efectos jurídicos	69
Contrato colectivo de trabajo: No ampara a empleados de carrera administrativa	73
Contrato eventual: Despido intempestivo	77

Contrato individual de trabajo: Elementos esenciales	83
--	----

D

Desahucio fuera del período de protección y estabilidad a la mujer embarazada	87
--	----

Desahucio: Diferencia con la separación voluntaria	91
--	----

Despido intempestivo	97
-----------------------------	----

Diferencia entre jubilación patronal y bonificación por jubilación	103
---	-----

Diferencia entre trabajo material y trabajo intelectual	109
--	-----

Discriminación laboral: Inexistencia en razón de la función desempeñada	113
---	-----

E

Estabilidad según contratación colectiva de trabajo	119
--	-----

F

Fondo global de jubilación patronal 123

Fondos de reserva: 127
Serán pagados por el empleador al trabajador si este no está afiliado al IESS

H

Herederos del trabajador tienen derecho a percibir la pensión jubilar 135

I

Illegitimidad de personería 139

Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o parto: 143
La trabajadora embarazada debe justificar su estado de gestación al empleador

Incompetencia del juzgado del trabajo: 149
Cargo de asistente de oficina no corresponde al de un obrero

In dubio pro operario: 155
Principio que ampara a la parte débil de la relación laboral

Inexistencia de la fecha exacta de terminación de la relación laboral	159
---	-----

J

Jubilación patronal	165
Juramento deferido: Pertinencia del juramento deferido del trabajador	171

N

Nulidad procesal alegada por el demandado	177
---	-----

P

Prescripción de la bonificación complementaria	181
Principio de supremacía de la realidad en el contrato de trabajo	185
Principio <i>non bis in idem</i> en materia laboral	191

R

Remuneraciones no canceladas	197
-------------------------------------	------------

U

<i>Ultra petita</i>	201
----------------------------	------------

Utilidades: Su pago es responsabilidad del empleador directo	207
--	------------

V

Vacaciones no gozadas	213
------------------------------	------------

Visto bueno: De acuerdo al artículo 172, numeral 2, del CT	217
--	------------

Bibliografía	223
---------------------	------------

Introducción

En una época marcada por la ruptura de esquemas conceptuales, la interpretación y aplicación del derecho exigen un estudio analítico de la jurisprudencia, en la medida en que esta constituye una de sus fuentes generadoras y, como tal, el símbolo más visible de la ecuanimidad creativa propia de la función de juzgar.

El examen integral de las decisiones judiciales, entonces, requiere el manejo de productos editoriales trabajados a partir de una metodología específica que permita identificar los temas jurídicos que ha conocido y resuelto la Corte Nacional de Justicia, de una manera eficiente y amigable; y, en esa línea, dar a conocer los contenidos que las juezas y los jueces han desarrollado en sus sentencias.

Por ello, en tanto resultado de uno de sus proyectos académicos más emblemáticos, la Corte tiene el agrado de presentar al público la colección *Gestión jurisdiccional*, destinada a la difusión y fortalecimiento de la labor técnica que ha llevado a cabo el Pleno y cada una de las Salas Especializadas que la integran.

Como parte de ella, la serie *Cuadernos de trabajo*, integrada por siete obras de gran valor, busca optimizar las ventajas que el procesamiento

temático de los fallos de casación y revisión representa para la investigación de la jurisprudencia ecuatoriana, el desempeño laboral de la comunidad judicial y la formación básica de las y los juristas.

El libro que el lector está a punto de descubrir, *Cuadernos de jurisprudencia laboral*, es el tercer número de la serie, en cuyas páginas se recoge un análisis sustancial, resumido y sistematizado de los casos de mayor representatividad que ha resuelto la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el período 2012 - 2014.

Constituye una obra que, al igual que las anteriores, ha sido elaborada con base en una selección alfabética de los temas más relevantes y una ficha de síntesis bien estructurada, que da cabida a la descripción de un tópico de derecho, un concepto extraído de la ley o la doctrina autorizada, el resumen del caso, la *ratio decidendi*, el extracto pertinente del fallo y los datos de identificación de la resolución y del proceso.

Se trata de un tomo que, en el contexto de las competencias de la máxima magistratura del país, explora las nuevas proyecciones jurisprudenciales del derecho laboral, especialmente en el ámbito de los principios constitucionales y legales que rigen el ejercicio de los derechos fundamentales, en que las regulaciones previstas en instrumentos internacionales sobre la intangibilidad, imprescriptibilidad e irrenunciabilidad adquieren contenido material mediante la resolución de los casos concretos.

En definitiva, sus páginas reflejan la aplicación judicial de una visión garantista a favor de los derechos constitucionales de la clase trabajadora, lo que, sin duda alguna, contribuye a la configuración efectiva de un debido proceso comprometido con los fundamentos filosóficos del Estado de derechos y justicia.

Carlos Ramírez Romero

Presidente de la Corte Nacional de Justicia

Abreviaturas utilizadas:

CC	Código Civil
CPC	Código de Procedimiento Civil
COFJ	Código Orgánico de la Función Judicial
CRE	Constitución de la República del Ecuador
CT	Código del Trabajo
C111	Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio No. 111)
C121	Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Convenio No. 121)
LC	Ley de Casación
MC2	Mandato Constituyente No. 2
MC4	Mandato Constituyente No. 4
RSGRT	Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Accidente de trabajo:

Indemnización, corresponde al empleador si el trabajador no está afiliado al IESS

“Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena” (CT, artículo 348).

“Para efectos de este reglamento, accidente del trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasione al afiliado lesión corporal o perturbación funcional, o la muerte inmediata o posterior, con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. También se considera accidente de trabajo, el que sufre el asegurado al trasladarse directamente desde su domicilio al lugar de trabajo o viceversa.

En el caso del trabajador sin relación de dependencia o autónomo, se considera accidente del trabajo, el siniestro producido en las circunstancias del inciso anterior a excepción del requisito de la dependencia patronal. Para los trabajadores sin relación de dependencia, las actividades protegidas por el Seguro de Riesgos del Trabajo serán registradas en el IESS al momento de la afiliación, las que deberá actualizarlas cada vez que las modifique” (RSGRT, artículo 6).

“Las contingencias cubiertas cuando se deban por accidente de trabajo o una enfermedad profesional, comprenderán las siguientes:

a) estado mórbido;

- b) incapacidad para trabajar que resulte de un estado mórbido y que entrañe la suspensión de ganancias, tal como este definida en la legislación nacional;
- c) la pérdida total de la capacidad para ganar o la pérdida parcial que excede de un grado prescrito, cuando es probable que dicha pérdida total o parcial sea permanente, o disminución correspondiente de las actividades físicas; y
- d) la pérdida de los medios de existencia, sufridos a consecuencia del fallecimiento del sostén de la familia, por categorías prescritas de beneficiarios” (C 121, artículo 6).

Resumen del caso:

El 8 de febrero de 2002, mediante contrato verbal suscrito con el administrador técnico de la Estación Experimental Santa Catalina del INIAP, Luis Alfredo Pilachanga Barrionuevo ingresó a prestar sus servicios en esta entidad, en calidad de guardia de seguridad y trabajador de campo, incluidas las labores de jardinería y mantenimiento; desempeñó estas actividades hasta el 30 de noviembre de 2005, fecha en la que fue despedido.

Posteriormente, el 1 de junio de 2006, volvió a ser contratado por el mismo empleador y en la misma modalidad, en calidad de jardinero y personal de mantenimiento. Cumplió estas labores hasta el 9 de octubre de 2007, pues ese día, a las 14h00, se cayó del techo

de la oficina, después de haber subido hasta allí para reparar unas goteras; fue atendido en el hospital Enrique Garcés, debido a que el empleador no le afilió al IESS. Con este antecedente, el trabajador realizó el trámite de accidente de trabajo ante el Ministerio de Trabajo y, en resolución emitida por la Comisión Central Calificadora, se condenó al INIAP al pago de los derechos e indemnizaciones laborales correspondientes.

La judicatura de primer nivel aceptó la demanda presentada por el trabajador y dispuso al empleador el pago de USD. 9,840.79 por concepto de indemnizaciones.

Inconforme con este pronunciamiento, el empleador presentó recurso de apelación; la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha aceptó el recurso propuesto y rechazó la demanda por falta de derecho del actor.

En contra de esta decisión, la parte actora interpuso recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó el recurso, casó la sentencia del tribunal *ad quem* y confirmó la resolución de primer nivel.

Ratio decidendi:

El empleador asumirá el pago de la indemnización por accidentes de trabajo si el trabajador no se encuentra afiliado al IESS (CT, artículo 38).

Extracto del fallo:

“(…) ANÁLISIS DEL CASO, EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (…) PRIMERO.- (…) **2.-** Ahora bien, establecida la relación obrero-patronal, corresponde analizar respecto a la indemnización por accidente de trabajo peticionada, para lo cual se advierte que el Art. 347 del Código del Trabajo define a los riesgos del trabajo como: *“las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad. Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.”*, y el Art. 348 ibidem determina lo que se considera accidente de trabajo siendo este *“...todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*. Del mismo modo el Art. 1 literal “n” del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2), define al accidente de trabajo como: *“todo*

suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Las legislaciones de cada país podrán definir lo que se considere accidente de trabajo respecto al que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa;”. En este sentido la jurisprudencia señala que: “El accidente de trabajo jurídica y doctrinariamente concebido es el evento dañoso ocurrido con ocasión o a consecuencia del trabajo que da lugar por consiguiente al pago de las indemnizaciones o reparaciones correspondientes. Es el riesgo laboral “in itinere” que ocurre en el camino durante el trayecto o el recorrido. Es el accidente, verdadero infortunio que padece el trabajador subordinado cuando se dirige a su lugar de trabajo o al regreso de este, (...)” (3). En el presente caso, el accidente se produce estando el trabajador en el desempeño de sus labores habituales, por tanto corresponde determinar las responsabilidades que de este suceso se derivan. El 42 del Código del Trabajo establece las “Obligaciones del empleador”, dentro de las cuales se encuentra la del numeral 3 “Indemnizar a los trabajadores

por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código”; así mismo, el Art. 38 ibídem señala sobre los riesgos del trabajo: “Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”; siendo que en el caso sub ju- dice, el trabajador no se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme se verifica del proceso, a pesar de ser obligación del patrono conforme lo determina el Art. 42 ibídem en su numeral 31 “Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, (...)”; en tal virtud, corresponde a la demandada reconocer las indemnizaciones determinadas por accidente de trabajo; tanto más que nuestro país es suscriptor del Convenio 121 sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, realizada en Ginebra el 17 de junio de 1964, ratificado mediante Decreto Supremo No. 2213 de 31 de enero de 1978, en la que se determina los parámetros bajo los cuales se ha de indemnizar a los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo.”

Resolución No. 0272-2013-SL

Juicio No. 1689-2012

Acta de finiquito:

Puede adolecer de errores que impliquen un perjuicio económico para el trabajador, lo que constituye razón suficiente para impugnar su contenido

“No existe definición legal de acta transaccional, dentro de la concepción laboral; sin embargo es un documento escrito que contiene el acuerdo al que llegan los trabajadores y el empleador, por el cual se fijan las nuevas condiciones de trabajo o se convienen en las pretensiones recíprocas y que se derivan de un conflicto colectivo de trabajo, razón por la cual, el principal efecto jurídico del acta transaccional será la finalización de este conflicto colectivo. El acta transaccional de trabajo podrá celebrarse entre el tiempo en que se presenta el pliego de peticiones y se dicta el fallo del conflicto colectivo y es obligatorio al igual que el contrato colectivo de trabajo.” (Herrera y Jhaya, 2008)

Resumen del caso:

Isidro Indalecio Muñoz Zambrano prestó sus servicios para la Empresa REFRESCOS S.A., desde el 27 de noviembre de 1980 hasta el 23 de julio de 1993, fecha en la que fue despedido en forma masiva junto con otros trabajadores y suscribió un acta de finiquito en la que, a su decir, no se le reconocieron varios derechos y bonificaciones que se habían establecido en el XIII contrato colectivo de trabajo.

Con estos antecedentes, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas confirmó la sentencia del juez de primera instancia, en la que se declaró sin lugar la demanda.

Inconforme con este pronunciamiento, el trabajador interpuso recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió aceptar el recurso, casó la sentencia, admitió parcialmente la demanda y dispuso que el demandado pague al trabajador la suma de USD. 158.34, por concepto de varios beneficios derivados del contrato colectivo.

Ratio decidendi:

La suscripción del acta de finiquito ante el Inspector del Trabajo, aun cuando sea pormenorizada, no implica que el trabajador no pueda impugnarla posteriormente.

Extracto del fallo:

“(...) ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES FORMULADAS (...) 5.1 Sobre la errónea interpretación del Art. 595 del Código del Trabajo (impugnación del documento de finiquito), este Tribunal considera que la sola suscripción del acta de finiquito ante el inspector del trabajo, por más que esta sea pormenorizada, no implica que el suscribiente no pueda posteriormente impugnarla, pues como en toda actividad humana, especialmente cuando se trata de liquidaciones o cálculos matemáticos, estos puede adolecer de errores; o a su vez cuando implique renuncia de derechos que conlleva perjuicios económicos para el trabajador, razón suficiente para impugnar su contenido en forma fundamentada (...)”

Resolución No. 0246-2013

Juicio No. 1221-2010

Actos o contratos entre las partes:

Deberán constar por escrito

“Deberán constar por escrito los actos o contratos que contienen la entrega o promesa de una cosa que valga más de ochenta dólares de los Estados Unidos de América.

No será admisible la prueba de testigos en cuanto adicione o altere de algún modo lo que se exprese en el acto o contrato, ni sobre lo que se alegue haberse dicho antes, al tiempo o después de su otorgamiento, aun cuando en alguna de estas adiciones o modificaciones se trate de una cosa cuyo valor no alcance a la referida suma.

No se incluirán en esta cantidad los frutos, intereses u otros accesorios de la especie o cantidad debida.” (CC, artículo 1726)

Resumen del caso:

El 14 de julio de 2000 la señora Neyner Garcés Albán y el Hospital Vozandes suscribieron un acta de finiquito. Sin embargo, después de esta fecha ella continuó prestando sus servicios en esa casa de salud, de manera ininterrumpida, hasta el 27 de marzo de 2008, en calidad de especialista en oftalmología.

Inconforme con la decisión de la judicatura de primer nivel, la actora presentó el recurso de apelación que la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha resolvió negar en segunda instancia.

En contra de este pronunciamiento, la actora presentó recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral aceptó el recurso, casó la sentencia emitida por el juzgador *ad quem* y dispuso a la entidad demandada, así como a su representante legal, en forma solidaria, pague a la demandada el valor de USD. 13,114.74, por concepto de décimo tercer sueldo, décimo cuarta remuneración y vacaciones.

Ratio decidendi:

Si, a pesar de haber suscrito un acta de finiquito, en virtud de la cual el empleador y el trabajador han decidido dar por terminada la relación laboral, éste último continúa trabajando para aquel por varios años más, lo procedente es celebrar y firmar un contrato que regule esas nuevas condiciones, conforme lo determina el artículo 1726 del CC.

Extracto del fallo:

“(…) La actora en el recurso de casación, indica que a pesar de suscribir el documento de finiquito, ella continuó trabajando de manera ininterrumpida en el Hospital Vozandes hasta el 27 de marzo del 2008, y de acuerdo a lo transcrito de la sentencia recurrida, los jueces se refieren que después del 24 de julio del 2000 ha existido entre los contratantes una relación de carácter civil y no laboral, lo cual contradice con la realidad procesal, ya que si a partir del 24 de julio del 2000, los litigantes decidieron dar por terminadas las relaciones laborales con la suscripción del acta de finiquito antes referida, y si la actora continuó prestando sus servicios en dicho Hospital en calidad de especialista en

Oftalmología, lo lógico y procedente era celebrar y firmar el contrato bajo esas características, conforme determina el Art. 1726 del Código Civil (...)”

Resolución No. 0494-2013

Juicio No. 0834-2011

A Alcance a los mandatos constituyentes 2 y 4

“Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total” (MC 2, artículo 8, inciso 2).

“El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales

de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior” (MC 4, artículo 1).

Resumen del caso:

El señor Celso Marino Balcázar prestó sus servicios en la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., desde el 18 de mayo de 1981 hasta el 31 de enero de 2009, en calidad de liniero. En esta última fecha presentó su renuncia, para acogerse a los beneficios establecidos en el artículo 32 del décimo noveno contrato colectivo de trabajo, referente a la jubilación patronal.

El 2 de febrero de 2009, las partes suscribieron el acta de finiquito, en la cual se reconoció este derecho a favor del trabajador.

Inconforme con los pronunciamientos emitidos en primera y segunda instancia, el ex trabajador interpuso recurso de casación, por considerar que el fallo de segundo nivel ha infringido el artículo 8, inciso segundo, del Mandato Constituyente 2 y la

Sentencia de la Corte Constitucional No. 004-10-SAN-CC, caso No. 0069-09-AN, publicada en el R.O. 370 de 25 de enero de 2011, debido a que esta sentencia no constituye jurisprudencia vinculante y no se encuadra en lo que determina el artículo 436, numeral 6, de la CRE. La sentencia no se emitió dentro de una acción de protección, cumplimiento, hábeas corpus, hábeas data, acceso a la información pública y demás procesos constitucionales, así como los casos seleccionados por la Corte para su revisión.

Una vez cumplido el respectivo procedimiento, la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso y decidió no casar la sentencia, en razón de no encontrar argumentos que sustenten una incorrecta o errónea interpretación de las normas alegadas.

Ratio decidendi:

El Mandato Constituyente 2, en su artículo 8, inciso segundo, ampara a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo en el derecho a percibir las indemnizaciones en caso de despido intempestivo, conforme a la manera de calcular prevista en la ley.

Extracto del fallo:

“(…) **CUARTO.- MOTIVACIÓN.-** (….) De esta manera, los trabajadores que se encuentran amparados únicamente por el Código del Trabajo, en caso de despido intempestivo, reciben las indemnizaciones allí previstas, y quienes estén amparados por convenios de cualquier naturaleza que establezcan reconocimientos por terminación de relaciones laborales, percibirá los valores establecidos en la norma en mención”; concluyendo en el caso en mención que: “En relación al denunciado incumplimiento del inciso segundo del artículo 8 del Mandato Constituyente Nro. 2, es preciso señalar que el artículo 25 del Contrato Único de Trabajo del IESS prevé un incentivo para jubilación, figura distinta a las previstas en la referida disposición del Mandato Constituyente 2, es decir, al pago de indemnizaciones o bonificaciones por terminación de la relación laboral que también se hallen previstas en contrataciones colectivas u otros convenios entre empleadores y trabajadores sujetos al Código del Trabajo, razón por la que la accionante no se encontraba incurso en los supuestos del referido inciso del artículo 8 del Mandato, por tanto no podría ser beneficiaria de los valores establecidos por este concepto en el Mandato Nro. 2.” Ahora bien, este Tribunal formula la siguiente puntualización, en el caso en estudio, no es aplicable el inciso primero del

Art. 8 del Mandato Constituyente 2, pues éste corresponde a las figuras jurídicas de supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los **funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público no sujetos al Código del Trabajo**; (las negritas son del Tribunal); mientras el inciso segundo, es aplicable a los trabajadores sujetos al ámbito laboral, como es el caso del accionante; así incluso lo ha señalado el Procurador General del Estado en la absolución de consultas formuladas sobre este particular. Corresponde ahora dilucidar si es aplicable el inciso segundo del Art. 8 del Mandato en mención, observando al efecto que esta disposición conforme consta de la transcripción formulada, **regula los límites para las indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo**, más en la especie, el ex trabajador presentó su renuncia para acogerse al incentivo contractual de jubilación patronal, figura no prevista en los supuestos del referido inciso segundo, por lo que, el empleador ha reconocido al actor el beneficio que en concepto de “jubilación patronal”, previsto en el Art. 32 del Contrato Colectivo le correspondía; de modo que, no existe incumplimiento ni infracción, ya que la norma aplicable en la especie fue la de la

contratación colectiva que estableció dicho pago. La Sala de alzada en la sentencia impugnada analiza correctamente el alcance de los Mandatos Constituyentes No 2 y 4; por lo que este Tribunal concluye que no incurre en la errónea interpretación alegada, por lo mismo no justifica el casacionista el cargo que realiza con fundamento en la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación.”

Resolución No. 0153-2013-SL

Juicio No. 0045-2012

A asociación de trabajadores

Libertad de asociación.- “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.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores” (CT, artículo 440, incisos primero y segundo).

Prohibición de desahucio y de despido.- “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.” (CT, artículo 452).

Resumen de caso:

La Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha aceptó el recurso de apelación propuesto por Giuseppe Alejandro Zambonino Campo Verde, revocó la sentencia emitida por la judicatura de primer nivel y, aceptando la demanda, dispuso a la empresa Andes Petroleum Ecuador Ltda. que pague al trabajador la suma de USD. 15,264.00, por concepto de derechos y beneficios laborales. Inconforme con este pronunciamiento, la compañía presentó recurso de casación, aduciendo que en la sentencia se ha producido una errónea interpretación del artículo 452 del CT, así como falta de aplicación de los preceptos jurídicos referentes a la valoración de la prueba.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución del tribunal a quo, decidió negar el recurso y no casar la sentencia, por considerar que la pretensión del recurrente era que el tribunal de casación revise el proceso de valoración de la prueba actuada en el presente caso.

Ratio decidendi:

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 los efectos previstos en el artículo 452 del CT; y, por tanto, es la que debe tomarse en cuenta para decretar la duración del período de protección contemplado en la mencionada norma legal.

Extracto del fallo:

“CUARTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) 5.3.- De lo expuesto, el período de la garantía de inamovilidad a quie-

nes integran el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Andes Petroleum Ltda. Denominada SINTRAAPET, se halla comprendido desde que estos han notificado al Inspector del Trabajo que se han reunido en asamblea general en referencia, esto es, el 29 de noviembre de 2010 como consta en el Considerando Cuarto, acusación segunda número 5.1; hasta que se integre 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 2.8 “En nuestra opinión y como fundamentaremos a continuación, no hay a duda que la “Directiva Provisional” que cobró vida el 16 de diciembre de 2010 con la expedición del Acuerdo Ministerial Nro. 236 debe ser considerada como la “primera directiva”, para efectos del Art. 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 Art. 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 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 parte del recurrente en el escrito de casación es contrario a la normativa referida y por lo cual no tiene ningún fundamento tal acusación (...).”

Resolución No. 0662-2013

Juicio No. 1105-2012

Bonificación complementaria:

Es un derecho prescriptible

Unificación salarial.-“A partir del 13 de marzo del 2000, unificase e incorporase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones. (...)

A partir del 13 de marzo del 2000, los componentes salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

Hasta cuando concluya el proceso de unificación de los componentes salariales a las remuneraciones en la forma establecida en la tabla antes transcrita, esto es, hasta el primero de enero del 2005, y considerando que esta incorporación también se hará a las remuneraciones de las distintas actividades o ramas de trabajo, a éstas se las denominará “remuneraciones sectoriales unificadas”; a partir de la indicada fecha pasarán a denominarse simplemente “remuneraciones sectoriales.”
(...)” (CT, artículo 131).

Congelamiento del valor de la compensación por el incremento del costo de vida y de la bonificación complementaria.- “Como resultado del proceso de unificación, congélase los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificación complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, doce dólares (US \$ 12.00) y veintiocho dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 28.00), respectivamente. Prohíbese expresamente la revisión e incremento de la bonificación complementaria y de la compensación por el incremento del costo de vida, y prohíbese el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional.” (CT, artículo 132).

Resumen del caso:

La Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Guayas revocó la sentencia de primera instancia, declaró parcialmente con lugar la demanda y dispuso que el juez inferior realice la liquidación a favor de Carlos José Amable Torres Guzmán, jubilado del Municipio de Guayaquil. Inconformes con este pronunciamiento, las partes actora y demandada interpusieron recurso de casación; esta última argumentó, en lo principal, que la sentencia venida en grado ilegalmente califica a la bonificación complementaria, establecida en el décimo contrato colectivo, como una prestación accesoria a la jubilación patronal.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso propuesto por el Municipio de Guayaquil y aceptó el interpuesto por Carlos José Amable Torres Guzmán, por lo que revocó parcialmente la sentencia del juez *a quo* y dispuso que el primero pague a este último la bonificación por jubilación prevista en el contrato colectivo de trabajo.

Ratio decidendi:

La bonificación complementaria, por su naturaleza jurídica de carácter contractual, no puede ser considerada como parte integrante de la jubilación patronal, pues constituye el resultado del pacto colectivo suscrito entre las partes contratantes. Esta circunstancia de orden jurídico torna a la bonificación complementaria en un derecho prescriptible.

Extracto del fallo:

“CUARTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) 2.- (...) En la especie, obra de autos el Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Municipalidad de Guayaquil y sus trabajadores, representados por el Comité Especial Único de los Trabajadores Municipales (fs. 77-100), en el cual en la Cláusula Décimo Sexta, literal d) consta el acuerdo colectivo siguiente: “El Empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la Bonificación Complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador. Los nuevos trabajadores percibirán esta bonificación de acuerdo a las disposiciones legales

que la regulan”. Cláusula de la cual se establece que este beneficio ha sido el resultado de una de las convenciones de las partes contratantes en ejercicio del principio de autonomía colectiva; y no de una norma legal que lo incorpore como parte de la jubilación en general o de la jubilación patronal en particular, como ocurrió con el décimo tercero y décimo cuarto sueldos que se los consideró como pensiones adicionales mediante ley especial, a consecuencia de lo cual la bonificación complementaria por su naturaleza jurídica de carácter contractual no puede ser considerada como parte integrante de la jubilación patronal, sino el resultado del pacto colectivo suscrito entre las partes contratantes, circunstancia de orden jurídico que a la bonificación complementaria le torna en un derecho prescriptible conforme a las disposiciones constantes en el Código del Trabajo.- (...).”

Resolución No. 0488-2013

Juicio No. 0526-2010

Cambio de ocupación alegado por la parte demandante

Efectos del cambio de ocupación.-“Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.” (CT, artículo 192, inciso primero).

Resumen del caso:

La Segunda Sala Especializada de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha confirmó la sentencia de primer nivel, mediante la cual se declaró sin lugar la demanda dentro del juicio de trabajo seguido por Francia Cecilia Villavicencio Frías, en contra de la Sastrería Industrial Gonzalo Sánchez Guerrón Cía. Ltda.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte actora interpuso recurso de casación, alegando la falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos con respecto a la valoración de la prueba.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución del tribunal a *quo*, decidió no casar la sentencia porque no se demostró la configuración del despido intempestivo producto del cambio de ocupación alegado por la actora.

Ratio decidendi:

Si no obra de autos prueba alguna que justifique el cambio de ocupación y en confesión judicial la parte actora (trabajador) responde que es verdad que ha desempeñado el cargo asignado por el empleador, esta respuesta deja en evidencia que la relación terminó por propia decisión de la actora; de manera que no existe error en la sentencia que deba ser corregido por el tribunal de casación.

Extracto del fallo:

“QUINTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LA IMPUGNACIÓN PRESENTADA.- (...) 5.2.- El cambio de ocupación que alega el demandante supone el realizar una actividad diferente a la convenida en el contrato de trabajo, dentro de la misma empresa y bajo la misma relación de dependencia, en tal forma que el trabajador se le encargue una prestación de servicios personales distinta a la convenida, por parte de su propio empleador. Tal cambio que reclame la trabajadora constituye despido intempestivo al tenor del Art. 192 del Código del Trabajo. Sin embargo no obra de autos ninguna prueba que justifique el cambio de ocupación, no obstante la actora por su cuenta deja de laborar el 11 de agosto de 2008. El documento de fs. 22 contiene Organigrama Estructural “Gonzalo Sánchez”, por lo que no justifican el cambio de ocupación alegado. En la confesión judicial la actora, al responder a la pregunta 13 “Diga si es verdad que usted dejó de asistir por su propia voluntad a su puesto de trabajo en Sastrería Gonzalo Sánchez Guerrón RESPONDE.- Si es verdad, desempeñando el cargo de Contadora General con las funciones que me habían sido designadas”; dejando en evidencia esta respuesta que la relación laboral concluyó por decisión de la actora; por lo que este Tribunal considera que no

existe error en la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, de modo que el cargo no prospera. 5.3. El pago de las utilidades no procede porque no se ha demostrado el número de trabajadores dependientes de la empresa demandada, que permita a los juzgadores aplicar el Art. 97 del Código del Trabajo. No procede el pago de remuneración de los trece días de agosto del 2008, 11 de julio del 2008, y la sanción prevista en el Art. 628 es improcedente (...).”

Resolución No. 0570-2013

Juicio No. 0474-2011

Carga de la prueba:

Corresponde al empleador, si existe contradicción explícita o implícita de la afirmación hecha por el trabajador

“Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo.

El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa.

El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. (...)” (CPC, artículo 113).

“La actividad probatoria se centra en aquellos hechos <<en los que no hubiere conformidad>> (...), atendiendo la distribución de la carga de la prueba a la regla general (...) según la cual incumbe al actor y, en su caso, al demandado reconviniente la carga de probar los hechos que permanezcan inciertos que sirvan de fundamento a sus pretensiones <<los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición>>. Paralelamente, corresponde al demandado y, en su caso, al actor reconvenido, la carga de probar los hechos que <<impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica>> de los hechos alegados de contrario (...)” (Montoya, 2005: 123 y 124).

Resumen del caso:

Galo Florentino Jiménez Espinoza prestó sus servicios en la Empresa POLIGRÁFICA C.A., en calidad de operador de máquinas, desde el 16 de septiembre de 1999 hasta el 12 de noviembre de 2007, fecha en la que fue despedido.

El juez de primer nivel declaró con lugar la demanda presentada por el trabajador y ordenó a la empresa el pago de los beneficios correspondientes. Esta decisión fue confirmada, en decisión de mayoría, por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de casación, en el que alegó que la resolución de segunda instancia ha infringido las causales primera y tercera y que, por lo tanto, debió concluir en la inexistencia de despido intempestivo.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, al analizar el caso, rechazó el recurso y resolvió no casar la sentencia.

Ratio decidendi:

Corresponde al empleador la carga de la prueba si éste contradice, explícita o implícitamente, los hechos afirmados por el trabajador en su demanda (CPC, artículo 113, inciso tercero).

Extracto del fallo:

“ANÁLISIS DEL CASO, EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) PRIMERO.- La causal tercera trata la *“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”*, esta causal tiene que ver con la interpretación y aplicación de las normas reguladoras de la prueba en la apreciación de los hechos, a fin de que prevalezca la apreciación que debe hacerse de acuerdo a derecho y no a la que con criterio subjetivo, hiciera el Juez/a o Tribunal, apartándose de la sana crítica, exigiendo para su configuración, la concurrencia de los siguientes requisitos: **a)** Identificación del medio de prueba que a criterio del recurrente ha sido erróneamente valorado en la sentencia (confesión de parte,

instrumentos públicos o privados, declaraciones de testigos, inspección judicial, dictamen de peritos o intérpretes, etc.. **b)** Determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su criterio ha sido infringida. **c)** Demostración, lógica jurídica del modo en que se produjo el quebranto; y, **d)** Identificación de la norma sustantiva que se ha aplicado erróneamente o no se ha aplicado como resultado del yerro en el que se ha incurrido al realizar la valoración de la prueba. En tal virtud, fundamentar el recurso de casación en esta causal, supone, necesariamente, advertir la existencia de dos infracciones sucesivas: la primera, la demostración de la forma en que se ha violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y la segunda, la identificación de la norma sustantiva o material, que ha sido erróneamente aplicada o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba. **1.1.-** En el caso sub iudice, el casacionista argumenta: “...los señores Ministros de la Sala de Apelación, interpretaron erróneamente los preceptos jurídicos contenidos en el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, aplicables a la valoración de la prueba, que los condujo a aplicar equivocadamente el Art. 172 del Código del Trabajo”. El Art. 113 del Código de Procedimiento Civil dispone: “Es obligación

del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo. El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa. El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada...”; el Art. 116 ibídem, determina que las pruebas deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos a juicio, y el Art. 172 del Código del Trabajo, determina las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo. En la especie, este Tribunal observa que en la sentencia, materia de impugnación, no se ha cometido el yerro alegado, pues, como bien señala el Tribunal de Alzada, en el considerando QUINTO, del fallo impugnado, el demandado “...en la contestación a la demanda alegó que el actor voluntariamente decidió abandonar su trabajo. Al respecto, por norma general de procedimiento, quien invoca una acción planteada en la demanda tiene la obligación de probarla, esto es, si el demandado alegó que el actor voluntariamente decidió abandonar su trabajo, éste hecho debió ser probado con el respectivo trámite de Visto Bueno, de conformidad con lo que dispone el Art. 172, numeral 1 del Código del Trabajo...”, situación que la accionada no ha logrado justificar, ya que

del proceso no consta prueba alguna que demuestre que el demandado haya solicitado el Visto Bueno, y que éste hubiere sido concedido por el Inspector del Trabajo, en virtud del abandono injustificado del trabajador a su lugar de trabajo, quedando, por tanto, en mero enunciado su afirmación. Cabe mencionar que en innumerables sentencias dictadas por la ex Corte Suprema de Justicia, se ha dejado establecido, que la afirmación del empleador sobre el abandono del trabajo por parte del trabajador, hace que éste deba probar tal afirmación, y si no lo hace se *concluye la existencia del despido intempestivo* (1)”.

La nota (1) corresponde al siguiente texto: “Expediente No. 337-99, de 30-11-99, R.O. No. 12, de 8-03-2000; Causa 153-2005 de 29-08-2006, R.O. No. 46-S de 20-03-2007; Causa 229-2005 de 26-07-2006, R.O. 46-S de 20-03-2007.”

La nota (2) corresponde al siguiente texto: Ob. Cit. “La Casación Civil en el Ecuador, Fondo Editorial Andrade y Asociados, Quito, 2005, pág. 186”

Resolución No. 0230-2013

Juicio No. 0327-2011

Citación:

Determinada forma de citar no genera indefensión

Citación.- “Diligencia por la cual se hace conocer a una persona el llamamiento hecho de orden del Juez, para que comparezca en juicio a estar a derecho. La persona citada debe comparecer por sí, o por medio de procurador, ante el juez que lo citó; en caso de no presentarse en el término fijado, se lo acusa de rebeldía” (Cabanelas, 1997: 148).

Resumen del caso:

Stalin Gabriel Yépez Cusquillo ingresó a laborar a la empresa ENERGY FLOWERS CÍA. LTDA. el 1 de febrero de 2008, en el área de post cosecha, con el horario de lunes a viernes de 07h00 a 15h30 y los días sábados de 07h00 a 12h00, sin que el empleador haya considerado que era menor de edad; esta relación laboral se mantuvo de manera ininterrumpida hasta el 27 de febrero de 2009. El trabajador demandó a la empresa el pago por concepto de los

sueldos adeudados con el triple de recargo, la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, vacaciones no gozadas, horas suplementarias y extraordinarias con el triple de recargo, intereses y costas procesales.

La judicatura de primer nivel acogió la demanda y dispuso a la parte demandada el pago de USD. 5,379.00, por concepto de las remuneraciones con recargo y de las horas suplementarias y extraordinarias. La Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha reformó esa sentencia, únicamente en lo referente a la cuantificación de los rubros que debía pagar la empresa demandada, cantidad que se fijó en USD. 3,313.34, más los respectivos intereses legales.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de casación, en el que solicitó se revoque la decisión de segunda instancia por haber incurrido en violación de la causal segunda, puesto que, a su decir, el proceso sería nulo por falta de citación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso y resolvió no casar la sentencia.

Ratio decidendi:

No haber citado la demanda por deprecación no influye en la validez del juicio, siempre que se haya suplido este mecanismo ordenado en un primer momento para, luego, practicar la citación personal a través de boletas. Esta circunstancia, por lo tanto, no genera una situación de indefensión.

Extracto del fallo:

“(…) VIII. CONSIDERACIONES DE ESTE TRIBUNAL DE CASACIÓN (…) c) Es hecho de orden procesal, como es el caso de no haberse notificado por deprecación, no influye en la acción saneable llevada a cabo de la citación personal a través de boletas, que es lo fundamental en esta litis, por lo tanto al recurrente no se le ha vulnerado su derecho de defensa.”

Resolución No. 0077-2013

Juicio No. 1053-2009

Condena al empleador moroso:

Procedencia del pago con el triple de recargo de remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado

Condena al empleador moroso.-“El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción legal pertinente será además, condenado al triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.”(CT, artículo 94, primer inciso).

Resumen del caso:

Hugo Patricio Avilés Dávila interpuso recurso de casación en contra de la sentencia proferida por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha; mediante esta sentencia se aceptó parcialmente el recurso de apelación y se ordenó a la Universidad Og Mandino que pague al actor el valor correspondiente a varios derechos materia de la reclamación.

La parte demandada señaló que el tribunal de alzada incurrió en errónea interpretación de varias normas, al ordenar el pago de la remuneración impaga de USD. 185 con el recargo previsto en el artículo 94 del CT, pues, a su decir, se había consignado la diferencia de la remuneración del actor; razón por la que no procedía que se ordene el pago del recargo establecido en la disposición mencionada. Sin embargo, del proceso se desprende que la remuneración cuyo pago se ordenó a favor del trabajador se encontraba impaga.

Con estos antecedentes, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego del análisis correspondiente, resolvió rechazar el recurso de casación interpuesto, por considerar que el recurrente no justificó la causal invocada.

Ratio decidendi:

Es procedente el pago con el triple de recargo de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, al consignarse el valor debido una vez planteada ya la demanda para obtener su cancelación (CT, artículo 94)

Extracto del fallo:

“CUARTO.- MOTIVACIÓN.- (...) **1.-** En la especie el demandado señala que la Sala de alzada incurrió en errónea interpretación de los Arts. 23 numeral 26 de la Constitución de la República; 18 numeral 1; 1583, numeral 2 y 1614 del Código Civil; y 94 del Código del Trabajo. Que, la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Quito (...) en el Considerando Séptimo de la sentencia la Sala ordena el pago de la remuneración impaga de USD 185 con el recargo del Art. 94 del Código del Trabajo. Que, en la Audiencia Preliminar y en el escrito de contestación a la demanda, consignó la cantidad de USD 445,50; (...) Que, habiendo consignado la diferencia de la remuneración del actor, no procede que se ordene el pago del recargo establecido en el Art. 94 del Código del Trabajo. **1.1.-** En el numeral 1 del Considerando Tercero de la Sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Quito el 25 de abril de 2007 a las 11h00, se ordena pagar al trabajador accionante “La diferencia de la remuneración del mes de mayo y los seis días de junio de 2006”; valor que se ordena pagar con “el triple de recargo (...)”. Tanto del proceso como del escrito mediante el cual el accionado interpone recurso de casación, se desprende que la remuneración que la Sala de

alzada ordena pagar al trabajador se encontraba impaga. El Art. 94 del Código del Trabajo dispone: “El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega hubiere sido menester la acción judicial pertinente será además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador (...)”. De la norma legal citada se establece con claridad que cuando el trabajador hubiere iniciado un juicio para reclamar sus haberes, entre ellos remuneraciones impagas del último trimestre de la relación laboral, deberá ordenarse su pago con más el triple de recargo. En el caso sub judice como ya se observó la diferencia de la remuneración del mes de mayo y 6 días de junio de 2006, no había sido cancelada al trabajador; por ello ha recurrido a la acción judicial y al reconocer este derecho en la sentencia impugnada, se ha ordenado el pago con el recargo establecido en el citado Art. 94 del Código del Trabajo, observando una correcta aplicación tanto de la norma como del Art. 18 numeral 1 del Código Civil. **1.2.-** Al aplicar correctamente el Art. 94 del Código del Trabajo se ha garantizado la seguridad jurídica de las partes y por lo mismo no

existe violación del Art. 23 numeral 26 de la Constitución de la República, vigente a la fecha en que termina la relación laboral.”

Resolución No. 0048-2012

Juicio No. 0633-2007

C

onfesión ficta:

Efectos jurídicos

Confesión Ficta: “De esta forma afectada, o con la más sencilla de confesión ficticia, se conoce aquella especie en que la parte contraria, por demostración dialéctica o el tribunal, en apreciaciones de sana crítica, arriba a la conclusión de estar reconocido un hecho, especialmente por la conducta y proceder de una de las partes. Tal sería por ejemplo, en el robo de una caja de caudales, la posesión de la llave, en su propio domicilio, por el sospechoso. Posee contactos este género con la confesión tácita” (Cabanellas, 1997: 281).

“En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravienen la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio” (CT, artículo 581, inciso cuarto).

Resumen del caso:

Galo Florentino Jiménez Espinoza prestó sus servicios en la Empresa POLIGRÁFICA C.A., en calidad de operador de máquinas, desde el 16 de septiembre de 1999 hasta el 12 de noviembre de 2007, fecha en la que fue despedido.

El juez de primer nivel declaró con lugar la demanda presentada por el trabajador y ordenó a la empresa el pago de los beneficios correspondientes. Esta decisión fue confirmada, en decisión de mayoría, por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de casación, en el que alegó que la resolución de segunda instancia ha infringido las causales primera y tercera y que, por lo tanto, debió concluir en la inexistencia de despido intempestivo.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, al analizar el caso, rechazó el recurso y resolvió no casar la sentencia.

Ratio decidendi:

Se tomará como confesa, de conformidad con las condiciones establecidas en el artículo 581, inciso cuarto, del CT, “dada la presunción de certeza de los hechos”, a aquella parte procesal que, pese a haber sido llamada a absolver posiciones, en la forma establecida en la ley, no comparece, constituyéndose en una presunción legal la veracidad de los hechos.

Extracto del fallo:

“ANÁLISIS DEL CASO, EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) PRIMERO.- (...) 1.2.- En este mismo sentido, es preciso señalar que no es únicamente esta apreciación probatoria la que permite establecer el despido intempestivo, sino la confesión ficta en la que fuera declarado confeso el demandado y que, al igual que para ellos, a nuestro entender, es pieza importante para probar la existencia del despido intempestivo, tomando en consideración que la confesión ficta, ha sido tratada ampliamente por la jurisprudencia en materia laboral, dada la presunción de certeza de los hechos, a cargo de una de las partes que, habiendo sido llamada a absolver posiciones, en la forma establecida en la ley, no comparece, haciendo que de esta forma, se constituya en una presunción legal

la veracidad de los hechos, en aplicación del artículo 581 del Código del Trabajo. Al respecto, es preciso recordar lo señalado, por la Primera Sala de la Corte Suprema de Justicia (juicios Nos. 41-99; 325-98 y 349-98), publicados en la Gaceta Judicial No. XVII, número 14, que instituyen que la declaratoria de confeso, de conformidad con el Art. 135 (actual 131), del Código de Procedimiento Civil, concede a ésta el valor de prueba plena, dado que *“encontrándose las partes en litigio, por la relación laboral que existió es lógico que las interrogaciones del actor a la demandada, no pueden recaer sino en los hechos conexos de la misma y al eludir la prueba sin hacer valer ninguna de las excusas determinadas en el Art. 132 del cuerpo de leyes citado, evidencia su propósito de eludir sus responsabilidades; de consiguiente se concluye que la relación contractual concluyó por voluntad unilateral de la Empleadora.”*, resoluciones que son de estricto cumplimiento para los tribunales y juzgados de instancia; en esta razón el cargo alegado no prospera.”

La nota (2) corresponde al siguiente texto: Ob. Cit. “La Casación Civil en el Ecuador, Fondo Editorial Andrade y Asociados, Quito, 2005, pág. 186”

Resolución No. 0230-2013-SL

Juicio No. 0327-2011

Contrato colectivo de trabajo:

No ampara a empleados de carrera administrativa

Contrato colectivo.- “Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.” (CT, artículo 220).

“La única vía para fijar condiciones equitativas de trabajo a tono con los recursos y posibilidades de cada empresa, rama de la agricultura, industria, o comercio, o, en general, sector de la producción nacional, es el contrato colectivo, y a esta ventaja del contrato sobre la ley se agrega la de que puede ser modificado por acuerdo de los mismos interesados en cualquier momento en que las condiciones socio-económicas lo justifiquen.

Pero si bien de esta manera se aseguran los trabajadores condiciones cada vez más humanas y más justas, también es cierto que luego de establecidas éstas son de forzoso acatamiento para ambas partes y ninguna de ellas puede obligar a la otra a modificarlas sino es en los casos y en la forma que en el mismo contrato colectivo de mutuo acuerdo hayan fijado” (Trujillo, 1987: 184).

Resumen del caso:

María Pilar Castro Macías prestó sus servicios en el Hospital Regional 2 del IESS en Guayaquil, primero como Auxiliar de Oficina 1 y luego como Oficinista 2; según indicó en su demanda, se encontraba amparada por el CT y el contrato colectivo, pues en ningún momento se le liquidó como trabajadora para ser cambiada al régimen de la ley administrativa.

La Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Guayas, con voto de mayoría y mediante auto, declaró la nulidad de todo lo actuado en el juicio, por lo que, inconforme con la resolución y en tiempo oportuno, la parte actora interpuso recurso de hecho frente a la negativa del recurso de casación. En este escenario de impugnación, se acogió a los beneficios establecidos por el contrato colectivo vigente en aquel entonces y solicitó se disponga el pago de su reliquidación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en sentencia, consideró que la actividad predominante de la actora era de carácter intelectual y que los contratos colectivos no amparan a empleados de carrera administrativa, razón por la cual, al verificar que la sentencia impugnada no contiene errores de interpretación, ni vicios o infracciones, decidió negar el recurso deducido.

Ratio decidendi:

A la fecha de la terminación de la relación de trabajo con la institución demandada, en este caso el IESS, la trabajadora desempeñaba actividades que implicaban un trabajo eminentemente intelectual, por lo que mal podría estar amparada por el CT o la contratación colectiva, más aún cuando ésta se celebra con los trabajadores sujetos al CT y no con empleados de carrera administrativa.

Extracto del fallo:

“6.3. CONSIDERACIONES PREVIAS A LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA Y DEL RECURSO. (...) 6.3.7.- (...) Esta norma, en relación al Art. 9 del Código del Trabajo que trae un concepto de trabajador, nos lleva necesariamente a coincidir con la conclusión a la que llegó el tribunal de instancia, en el sentido de que la accionante en esta causa, a la fecha de la terminación de su relación de trabajo con la institución demandada, desempeñaba actividades que implicaban un trabajo eminentemente intelectual, por lo que mal podía estar amparada por el Código del Trabajo ni la contratación colectiva, si además ha sido ella quien

ha reconocido en el proceso que, “(...) *su trabajo lo realizó a través de conocimientos adquiridos con una preparación académica (...)*”.

Resolución No. 0065-2013

Juicio No. 0051-2012

Contrato eventual:

Despido intempestivo

Contratos Eventuales.- “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” (CT, artículo 17, inciso primero).

Resumen del caso:

El 30 de noviembre de 2009, el señor José Luis Valdez Valladares recibió una notificación, mediante la cual el Gobierno Municipal del cantón Nangaritza le informó sobre la terminación de las relaciones laborales, por el cumplimiento del plazo de su contrato.

Inconforme con el pronunciamiento de segunda instancia, que negó su pretensión, el ex trabajador interpuso recurso de casación, en cuyo contexto alegó que el fallo en mención no cumple las exigencias de motivación y que, además, ha incurrido en errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Una vez agotado el procedimiento pertinente, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia casó la sentencia y dispuso a la institución demandada que pague a favor del actor la cantidad de USD. 5,865.06, por concepto de indemnización, bonificación, estabilidad pactada en contrato colectivo, vacaciones por todo el tiempo de servicio y ropa de trabajo.

Uno de los argumentos de la decisión del tribunal de casación fue que los contratos agregados al proceso no cumplían las condiciones exigidas para la modalidad de contrato eventual y que, por tanto, al tratarse de un contrato a tiempo indefinido, la notificación efectuada al ex trabajador constituye un hecho unilateral e intempestivo que puso fin a la relación laboral.

Ratio decidendi:

Los contratos eventuales de trabajo deben cumplir las siguientes condiciones establecidas en el artículo 17 del CT: 1) Determinación de las exigencias circunstanciales que han motivado la contratación del trabajador; 2) Demostración de que se han suscrito para satisfacer una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador; 3) De concurrir la anterior circunstancia, el tiempo previsto máximo de vigencia debe ser de ciento ochenta días, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días.

El incumplimiento de tales requisitos implica su conversión en contratos de temporada o, bien, en contratos a plazo indefinido.

Extracto del fallo:

“(…) **CUARTO.- MOTIVACIÓN.-** (...) **3.1.** (...) 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 cientos 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 Valladarez, 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.”

Resolución No. 0025-2013

Juicio No. 0503-2011

C

ontrato individual de trabajo:

Elementos esenciales

Contrato individual de trabajo. -“Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, le ley, el contrato colectivo o la costumbre.” (CT, artículo 8).

Resumen del caso:

El 14 de julio de 2000 la señora Neyner Garcés Albán y el Hospital Vozandes suscribieron un acta de finiquito. Sin embargo, después de esta fecha ella continuó prestando sus servicios en esa casa de salud, de manera ininterrumpida, hasta el 27 de marzo de 2008, en calidad de especialista en oftalmología.

Inconforme con la decisión de la judicatura de primer nivel, la actora presentó el recurso de apelación que la Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha resolvió negar en segunda instancia.

En contra de este pronunciamiento, la actora presentó recurso de casación. La Sala Especializada de lo Laboral aceptó el recurso, casó la sentencia emitida por el juzgador *ad quem* y dispuso a la entidad demandada, así como a su representante legal, en forma solidaria, pague a la demandante el valor de USD. 13,114.74, por concepto de décimo tercer sueldo, décimo cuarta remuneración y vacaciones.

Ratio decidendi:

Los elementos esenciales para la existencia de un contrato individual de trabajo son la prestación de servicios lícitos y personales, la relación de dependencia o subordinación y la remuneración.

Extracto del fallo:

“QUINTO: ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) SEGUNDA ACUSACIÓN.- FALTA DE APLICACIÓN DE LOS PRECEPTOS JURÍDICOS APLICABLES A LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA.- (...) En base a lo señalado anteriormente y habiéndose cumplido los elementos esenciales para la existencia del contrato individual del trabajo como son la prestación de los servicios lícitos y personales, la dependencia o subordinación y la remuneración, los jueces de instancia no han realizado una adecuada valoración de la prueba y por ende han dejado de aplicar lo dispuesto en el Art. 8 del Código de Trabajo, determinándose la existencia de la relación laboral de la actora, por lo que se acepta la impugnación presentada. Conforme a los documentos presentados por el demandado y que obran de autos, la actora ha facturado hasta agosto del 2008, por lo que no existe la certeza de la fecha exacta de la terminación de la relación laboral y cómo ésta ha terminado, por lo que no se ha demostrado el modo cómo se haya producido el despido intempestivo (...).”

Resolución No. 0494-2013

Juicio No. 0834-2011

Desahucio fuera del período de protección y estabilidad a la mujer embarazada

Trabajo prohibido al personal femenino.- “Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgada por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal acto se ha producido.” (CT, artículo 152, inciso primero)

Resumen del caso:

La señora Deisy Adriana Cascante Torres prestó sus servicios en la INDUSTRIA DE CAMELOS PÉREZ BERMEJO, desde el 02 de mayo de 2006, con una remuneración de USD. 350 dólares. El 29 de marzo de 2007, dentro del plazo de protección a la mujer embarazada, el empleador presentó ante la Inspección de Trabajo de Pichincha una solicitud de desahucio en contra de la trabajadora, acto por medio del cual dio por terminada la relación laboral el 30 de marzo; el particular fue notificado a la actora el día 02 de abril del 2007, cuando ella se reintegró a su trabajo. Con fundamento en estos hechos y debido a que, a su decir, el empleador no consignó su liquidación dentro del plazo establecido, lo cual dejó sin efecto el desahucio y configuró un despido intempestivo, la ex trabajadora presentó una demanda en contra de la empresa, que fue aceptada parcialmente por el Juez Tercero del Trabajo de Pichincha.

En segunda instancia, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha revocó la sentencia venida en grado, por lo que, inconforme con este pronunciamiento, la actora interpuso recurso de casación, con fundamento en la causal primera del artículo 3 LC, a fin de que en sentencia se reconozca su derecho al pago de: indemnización,

utilidades, diferencia de sueldos, vacaciones, fondos de reserva, aportes al IESS, horas suplementarias y extraordinarias, triple de recargo, intereses y gastos judiciales.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución del tribunal, resolvió no casar la sentencia.

Ratio decidendi:

La indemnización prevista en el artículo 154 del CT procede únicamente cuando la mujer se encuentra amparada por el período de protección y estabilidad establecido por la ley.

Extracto del fallo:

4. CONSIDERACIONES DE ESTE TRIBUNAL DE CASACIÓN (...) “**4.2.5.** A fojas 17 de los autos, se encuentra la partida de nacimiento del niño Andrés Emiliano Cascante Torres, en la que consta que nació el día 20 de enero del 2007, por lo mismo, el período de protección o estabilidad de diez semanas, fue hasta

el día 31 de marzo del 2007; y, por cuanto la actora fue notificada con el desahucio el 2 de abril del 2007, ya no se encontraba protegida en su estabilidad, por lo que no le corresponde recibir la indemnización prevista en el artículo 154 del Código de Trabajo. Por último, este Tribunal de Casación, indica que jurídicamente el desahucio, surte efecto desde que éste es notificado al trabajador o trabajadora, más no como pretende la casacionista, al sostener que éste se perfeccionó el día 30 de marzo del 2007, fecha en la que se solicitó dar trámite al inspector del trabajo (...).”

Juicio No. 0864-2009

Desahucio:

Diferencia con la separación voluntaria

Desahucio.- “Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.” (CT, artículo 185, derogado)

“Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo “De la Competencia y del Procedimiento” (CT, artículo 184, vigente).

Bonificaciones por desahucio.- “En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.”(CT, artículo 185, vigente).

Resumen del caso:

César Hidalgo Gines demandó a PETROINDUSTRIAL el pago de varios beneficios laborales. La Jueza de primera instancia elevó el caso en consulta al superior, de modo que correspondía al tribunal de alzada motivar la sentencia, fundamentarla y analizar cada una de las pretensiones del accionante.

Inconformes con el segundo pronunciamiento judicial, la parte demandada y la Procuraduría General del Estado interpusieron recursos de casación, sobre el argumento de que en el caso se ha producido una falta de aplicación del artículo 24, numeral, 13 de la CRE, por cuanto la sentencia carece de motivación, al no enunciar ni aplicar ningún principio jurídico o normas de derecho aplicadas. Así mismo, argumentaron que no se tomó en cuenta el lapso que el actor se desempeñó en el cargo de Vicepresidente y Representante Legal de la institución, cargo que por ser de dirección y confianza no estaba sujeto al CT, sino al derecho administrativo.

Una vez agotado el respectivo procedimiento, la Sala Especializada de lo Penal de la Corte Nacional de Justicia resolvió casar la sentencia y disponer, a favor del actor, el pago de USD. 16,954.35, más los intereses de ley, por concepto de los siguientes derechos: proporcional del décimo tercer sueldo, proporcional del décimo cuarto sueldo y proporcional de vacaciones. Pero, en cambio, negó el pago de la bonificación por desahucio porque en el proceso se probó que ya se había realizado conforme a derecho.

Ratio decidendi:

La separación voluntaria y el desahucio son dos instituciones laborales de diferente naturaleza jurídica. Así, mientras en la primera de ellas se considera como tiempo de servicios inclusive aquel desempeñado en el sector público, en la segunda, en cambio, el porcentaje al que se refiere la norma legal implica reconocer los años laborados bajo la dependencia del mismo empleador. Cuando el trabajador haya optado por el desahucio, lo que constituye su decisión de terminar la relación laboral de forma unilateral, debe procederse a su notificación por intermedio de la Inspectoría del Trabajo; esta decisión no requiere de ningún condicionamiento y, frente a ella, el empleador tiene que cancelar al trabajador la bonificación que establece el artículo 185 del CT.

Extracto del fallo:

OCTAVO.- “(...) En el Contrato Colectivo de Trabajo de PETROINDUSTRIAL en referencia, no consta que las partes sobre la base del principio de la autonomía colectiva hayan pactado que son acumulables, el valor que corresponda por la “CONTRIBUCIÓN POR SEPARACIÓN VOLUNTARIA” constante en la Cláusula 14 del Contrato Colectivo de Trabajo y la bonificación por desahucio prevista en el Art. 185 del Código del Trabajo.- Si la entidad demandada acepta al contestar la demanda el pago acumulado de estos dos rubros; y con absoluta desidia procesal no fundamenta su recurso de apelación y casación sobre la improcedencia del pago de los mencionados beneficios en forma acumulada; ello no obliga a los juzgadores de ningún modo a reconocer el pago de beneficios que no estén determinados en la ley ni en la contratación colectiva; tanto más que la sentencia sube en grado también por consulta. **NOVENO.-** Se niega el pago de los siguientes rubros: a) La bonificación por separación voluntaria prevista en la Cláusula 14 del Sexto Contrato Colectivo, en virtud del análisis efectuado en el Considerando anterior; b) bonificación por desahucio; porque procesalmente se ha demostrado que el actor presentó la petición de desahucio para terminar la relación laboral con la empresa demandada; y que, ésta reconoció y

canceló dicha bonificación prevista en el Art. 185 del Código del Trabajo, como expresa el actor en su demanda. **DÉCIMO.-** Cumpliendo la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No 138 de 1 de marzo de 1999 se procede a cuantificar los rubros que se ordena para en el Considerando Sexto de la sentencia. Se toma como tiempo de servicio desde el 1 de octubre de 1975 hasta el 31 de agosto del 2007; para efectos del cálculo de los haberes que se ordena pagar, únicamente el último período de la relación laboral; y como remuneración percibida la que consta en la liquidación de haberes de fs. 60: a) Proporcional décimo tercer sueldo: dic/06 a 31 agost/07 = USD 2,452.68; b) Décimo cuarto sueldo: sep/06 a agt/07 = USD 170; c) Vacaciones (incluyendo la liquidación de vacaciones no gozadas que reconoce la empresa demandada en la liquidación de fs. 58): USD 14,331.67.- Total General = USD 16,954.35.”

Juicio No. 0187-2009

Despido intempestivo

Definición.- “La terminación súbita, violenta, sin previo aviso o al margen de las causas que legalmente ha previsto la ley, origina sanciones de tipo económico, quien en distintas épocas se han aplicado de diferente forma, en ciertos años para lograr que se cumplan determinadas prestaciones o mejoras, los gobernantes de turno fijaron estabilidades especiales y mayores indemnizaciones en caso de despido, se establecieron muchas escalas y montos, pero es a partir de la expedición de la “Ley 133 dictada en noviembre de 1991, por el presidente Rodrigo Borja, quien disminuyó las exageradas indemnizaciones y estableció el actual sistema de cálculo y pago, flexibilizando este conflictivo tema”[1]. El despido intempestivo es sinónimo de disolución del contrato. Por despido intempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida.” (Vásquez, 2004: 232)

Resumen del caso:

Gladys Pallo Guashca presentó una demanda por despido intempestivo en contra de Luis Alberto Guerrero Guerrero e Hipatia Fabiola Miranda Guerrero, que fue aceptada, en segunda instancia, por la Primera Sala de Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha.

Los accionados impugnaron la sentencia con amparo en el artículo 3, causales tercera y quinta, de la LC; argumentaron la falta de aplicación de los artículos 113, 114 y 115 del CPC, así como el hecho de que, pese a no haber aportado prueba alguna, a la actora deban pagársele rubros a los que no tiene derecho.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución venida en grado, resolvió no casar la sentencia, al no encontrar que se hayan configurado las causales invocadas por los recurrentes.

Ratio decidendi:

Si, dentro de un proceso laboral, las pruebas han sido apreciadas individualmente y luego en su conjunto, conforme a derecho, ni se constata que exista aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos señalados por la parte recurrente, o que se haya producido una equivocada aplicación de las normas invocadas, no hay lugar a la casación de la sentencia venida en grado.

Extracto del fallo:

SEXTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL.- (...) 6.2.1.1.- Para establecer si efectivamente la sentencia adolece de los vicios de esta causal, el Tribunal realiza el siguiente análisis: Los Arts. 113 y 114 del Código de Procedimiento Civil, se refieren a la obligación de las partes de aportar las pruebas necesarias, para que el Juez se pronuncie con fundamento en ellas, aplicando lo que determina la Ley Laboral, las leyes supletorias y la Constitución como norma suprema; se determina que la parte actora ha probado los siguientes hechos la relación laboral, que no se pagó décimo tercer sueldo, por todo el tiempo de trabajo, menos

120 del último período de 01 de diciembre del 2006 al 30 de noviembre del 2007, (rol de fs. 12); que no se pagó el décimo cuarto sueldo por todo el tiempo de labores; que no se pagó vacaciones no gozadas, por todo el tiempo de servicios, menos los períodos 2005- 2006, (rol de fjs. 17), y 2006-2007, según (rol de fjs. 15 a 21); que no se le pagó los componentes salariales, desde el inicio de su trabajo hasta su vigencia (año 2004); se demuestra el despido intempestivo con el acta de finiquito según análisis ya realizado; y, finalmente demuestra el tiempo de servicio y remuneraciones que percibía con el juramento deferido y roles de pago, se le niega el pago por falta de prueba, de horas suplementarias, extraordinarias y utilidades; se demuestra así lo contrario de lo que sostiene la parte casacionista, “*que la actora no aportó prueba*”, en cuanto a la falta de aplicación del Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, mismo que hace referencia a la apreciación de su conjunto de la prueba aplicando la sana crítica, sobre este tema la doctrina establece “que no puede servir de fundamento para el recurso de casación esta disposición, porque lejos de contener mandatos sobre la evaluación de la prueba aportada, faculta a los tribunales para valorar conforme las reglas de la crítica racional. En este sentido, la anterior Corte Suprema de Justicia y la Corte Nacional

de Justicia han establecido que *“las reglas de la sana crítica, no se hallan consignadas en ningún precepto legal concreto o taxativo y por lo tanto, tal expresión no obliga a la Sala de instancia a seguir un criterio determinado”*. Sobre la aplicación de la sana crítica se sostiene que: *“En un sistema de libre apreciación las reglas de la sana crítica constituye un “estándar jurídico”, esto es, un criterio permanente para la valoración de la prueba judicial; pero no son inflexibles ni estáticas, porque son tomadas del normal comportamiento social e individual, que está sujeto a las leyes de la evolución cultural, técnica científica, moral y económica, su naturaleza y flexibilidad son similares a las de “las reglas o máxima de la experiencia”; también la Sala Primera de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado: “la valoración de la prueba es una atribución jurisdiccional soberana o autónoma de los Jueces o Tribunales de Instancia. A esta Sala añade, tomando como guía el principio 3 del Art. 326 de la Constitución, que expresa, “en caso de duda en aplicación de una norma laboral, se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”*. Por lo tanto, se demuestra que, las pruebas individualmente y luego en su conjunto, no se constata que exista aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos

señalados por la parte casacionista, o que se haya producido una equivocada aplicación de las normas invocadas; por lo que no hay lugar a la reclamación por esta causal. (...).

Resolución No. 0705-2013

Juicio No. 1349-2011

Diferencia entre jubilación patronal y bonificación por jubilación

Jubilación patronal.- “De lo expuesto podríamos concluir que las regulaciones fundamentales sobre esta institución se encuentran contenidas en el art. 216 del C.T., ya referido, y que podríamos resumirla de la siguiente manera: a) tienen derecho a esta jubilación los trabajadores que acrediten haber trabajado para el mismo empleador veinticinco años o más, ya sea en forma continuada o interrumpida; b) si el trabajador es acreedor exclusivamente a la jubilación patronal, la cuantía no será inferior a treinta dólares; c) cuando el trabajador goce de la doble jubilación, del IESS y la patronal, la cuantía de ésta no podrá ser inferior a veinte dólares. Con las modificaciones que ha sufrido el numeral 3 de este artículo, podríamos señalar que el trabajador tiene varias alternativas para garantizar su percepción: a) podría pedir que el empleador le garantice de manera eficaz el pago de la pensión respaldándole con algún mecanismo adecuado; b) podría solicitar que deposite en el IESS el capital necesario, para que este organismo lo jubile por su cuenta; y c) podría solicitar que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta; en este caso la cantidad que reciba el trabajador por este concepto no podrá ser inferior al 50% del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio; además, este acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o

autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguiría definitivamente la obligación del empleador; (...)" (Moreno, 2013: 92).

Resumen del caso:

Luisa Enriqueta Bustos González presentó una demanda en contra del INNFA, con el fin de reclamar el pago de la bonificación por jubilación, prevista en el contrato colectivo, en razón de haber prestado sus servicios por 25 o más años en esta entidad. La demanda fue rechazada en primera instancia y, de igual forma, esta decisión fue confirmada por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha. Inconforme con este pronunciamiento, la actora interpuso recurso de casación, con el argumento de que el fallo de segundo nivel ha infringido las causales primera y tercera de la LC y que se ha violado las normas de valoración de la prueba.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso y no casó la sentencia, por considerar que el fallo contiene una adecuada valoración de las pruebas, mismas que han demostrado que la accionante no tiene derecho al pago del bono de jubilación, por cuanto, se ha acogido a la jubilación

patronal, pero sin que la relación laboral haya terminado por su voluntad, sino por liquidación del negocio, motivo por el cual incluso ya ha recibido la indemnización correspondiente.

Ratio decidendi:

La jubilación patronal y la bonificación por jubilación son dos situaciones jurídicas diferentes.

Esta última figura no nace como derecho, por la sola consecuencia del transcurso del tiempo, como sí sucede en el caso de la jubilación patronal. Así, para que se configure el acceso a este beneficio, deben cumplirse ciertos requisitos que los trabajadores están obligados a observar, con la finalidad de hacerse acreedores a este bono contemplado en el contrato colectivo.

De esta manera, la bonificación por jubilación no es un derecho adquirido, sino una mera expectativa.

Extracto del fallo:

“(…) **CUARTO.- MOTIVACIÓN.-** (...) **4.1.** Del análisis de las normas procesales que a criterio de la actora se aplica indebidamente en la sentencia materia del recurso, no se observa que la valoración de las pruebas que llevan a la Sala de alzada a concluir que la accionante no tiene derecho al pago del bono de jubilación previsto en el Art. 54 del Décimo Contrato Colectivo, sea arbitraria ni alejada de la realidad procesal y por lo mismo no existe indebida aplicación del Art. 54 del Contrato en referencia. Sin embargo, ante las aseveraciones de la casacionista se realiza el siguiente análisis. La jubilación patronal y la bonificación por jubilación son dos situaciones jurídicas diferentes, así se desprende del análisis completo de los Art. 53 y 54 del Contrato Colectivo; cláusulas que hacen referencia a varios supuestos que permiten comprender que la bonificación por jubilación, no nace como derecho, por la sola consecuencia del transcurso del tiempo, es decir 25 años o más, como sucede en la jubilación patronal, sino que además se deben observar ciertos requisitos que los trabajadores están obligados a cumplir con la finalidad de hacerse acreedores a este bono con lo que no sería un derecho adquirido sino una mera expectativa. En este sentido, la doctrina es clara al manifestar que no puede sostenerse que una persona sea titular de un

derecho, que se encuentra pendiente, por no haberse cumplido los requisitos legales para adquirirlo, ya que para que un derecho pueda considerarse existente, tiene que haberse producido la consolidación de una situación jurídica bajo el imperio del ordenamiento; de modo que la consolidación de un derecho, requiere la concurrencia de cuantos requisitos sean necesarios para el perfeccionamiento del acto, según las exigencias de la normativa; pues si no se produce la consolidación de la situación jurídica bajo el imperio del ordenamiento, estamos frente a una mera expectativa. (...)

En este sentido las meras expectativas deben cumplir con las condiciones legales necesarias para que se pueda hacer efectivo el derecho, debido a que, no puede existir el derecho, ni hacerse efectivo el mismo, sino se cumple la condición legal necesaria, por lo tanto la ley, puede introducir un plazo, caducidad, prescripción, o más requisitos, y que mientras esa o esas condiciones no sean cumplidas, el derecho no nace. En el caso de la especie, la casacionista cumple sin ninguna duda el primer requisito del Art. 54 del Contrato Colectivo, que es haber prestado sus servicios por 25 o más años en la entidad demandada; por ello se acoge al beneficio de la jubilación patronal previsto en el Art. 216 del

Código del Trabajo, calculado en la forma que consta en el acta respectiva; –derecho adquirido, irrenunciable– pero no cumple el requisito de haberse acogido a la jubilación patronal terminando la relación laboral por su voluntad para percibir el bono por jubilación patronal, pactado en la norma contractual a la que se hizo referencia; pues del Acta de Finiquito que obra de autos se observa que la relación laboral ha terminado de conformidad con el Art. 193 del Código del Trabajo, que se refiere a las situaciones en las que se liquida el negocio y que por ello recibió la indemnización que por este concepto contempla la Ley. La actora entonces, no es titular de un derecho adquirido o consolidado, por la circunstancia que se analizó, sino de una mera expectativa, que se hubiera cristalizado en un derecho pleno, de haber cumplido el presupuesto pactado en la contratación colectiva.”

Resolución No. 0294-2013

Juicio No. 1159-2011

Diferencia entre trabajo material y trabajo intelectual

Trabajo intelectual.-“El que requiere un esfuerzo o aplicación de la mente. Los de dirección, inspección o tan solo responsabilidad en una empresa. Con extensión excesiva, todo el desempeño por un empleado.” (Cabanellas, 1997: 145)

Trabajo material.-“El que se desarrolla mediante un esfuerzo físico externo, en cuyo sentido coincide con un trabajo manual.” (Cabanellas, 1997: 146)

Resumen del caso:

María Pilar Castro Macías presentó una demanda en contra del Hospital Regional No. 2 del IESS, institución para la cual prestó sus servicios como auxiliar de oficina 1 y oficinista 2, con el argumento de que el desempeño de este trabajo siempre estuvo amparado por el CT y el contrato colectivo.

En segunda instancia y con voto de mayoría, la Segunda Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, mediante auto, declaró la nulidad de todo lo actuado. Inconforme con este pronunciamiento judicial, la actora interpuso recurso de hecho, frente a la negativa del recurso de casación. El medio de impugnación fue admitido a trámite por el tribunal de conjuces y, una vez agotado el procedimiento pertinente, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia negó el recurso deducido.

El razonamiento esencial del tribunal de alzada fue que el auto venido en grado no incurrió en vicio alguno, pues, a la fecha en que se produjo la desvinculación de la actora con la institución demandada, para acogerse a su derecho de jubilación, ya se encontraba en vigencia la nueva normativa y los contratos colectivos no amparan a empleados de carrera administrativa.

De esa manera, es correcto que el tribunal a quo haya llegado a la conclusión de que en la actividad laboral de la actora predominó el trabajo intelectual por sobre el trabajo material, ya que precisamente por ello se procedió a su reclasificación, sin que haya sido legítimo que siguiera amparada por las normas del CT.

Ratio decidendi:

Un criterio razonable para distinguir el tipo de trabajo es la actividad predominante, pues permite establecer si se trata de un obrero o empleado, según prevalezca el esfuerzo físico o mental. Así, el trabajo material es aquel que implica una actividad eminentemente física y de esfuerzo físico, por lo que está sujeto a la regulación del CT.

Mientras que el trabajo intelectual, en cambio, es aquel que generalmente se realiza en dependencias u oficinas; implica el cumplimiento de funciones administrativas, con cierto grado de responsabilidad personal, y conocimientos en determinada ciencia, arte u oficio, por lo que está regulado por la legislación de servicio civil y carrera administrativa.

Extracto del fallo:

“6. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES FORMULADAS (...) 6.3.4. (...) Trabajo Material. Del texto del Art. 10 inciso segundo del Código del Trabajo, citado por el Tribunal de instancia en la sentencia recurrida, se colige el criterio de “Trabajo Material”, como aquel que entre otras actividades no solo implica construcciones de las obras públicas,

“...sino también el mantenimiento, y el general la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público,...” “...implica en definitiva una actividad eminentemente física y de esfuerzo físico. **6.3.5 Trabajo Intelectual.**- Por otra parte como de acuerdo con el artículo 35 9. Inciso cuarto de la Constitución vigente en esa fecha, y lo que ya habíamos visto, si la actividad que desarrolla el IESS es indelegable, las relaciones con sus servidores que generalmente trabajan en dependencias u oficinas realizando funciones administrativas, con cierto grado de responsabilidad personal, y conocimientos en determinada ciencia, arte u oficio, es directa entre ***empleado y trabajo intelectual***, sujeta a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa de esa época (...).”

Resolución No. 0035-2013

Juicio No. 1238-2010

D

iscriminación laboral:

Inexistencia en razón de la función desempeñada

“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.” (CRE, artículo 11, numeral 2)

“Los procesos de selección, contratación y promoción laboral se basarán en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.” (CRE, artículo 329, inciso cuarto)

1. (...) el término **discriminación** comprende:
 - (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
 - (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.” (Convenio 111 OIT, artículo 1)

Resumen del caso:

Roxana Dolores Llerena González presentó una demanda en contra de Intertek Testing Services International Limited (ITS), que fue aceptada parcialmente en primera instancia.

En apelación, la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Superior de Justicia del Guayas confirmó la sentencia venida en grado. Inconformes con este pronunciamiento, tanto la actora cuanto la demandada interpusieron recurso de casación; a esta última se le inadmitió a trámite el recurso.

En su impugnación, la actora adujo una supuesta discriminación laboral, basándose en “el derecho a gozar de un salario igual por la realización del mismo trabajo, en relación a alguien del otro sexo que se encuentre en su misma posición laboral”.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez analizado el fallo venido en grado, decidió rechazar el recurso de la actora y no casó la sentencia.

Ratio decidendi:

No existe discriminación en el campo laboral si la parte empleadora, en virtud del puesto o cargo ocupado por el trabajador, determina o fija la remuneración que, a su juicio y potestad, debe recibir el trabajador de conformidad con el área y tarea de trabajo ejercida.

Extracto del fallo:

“(…) CUARTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS POR LA PARTE ACTORA.- (...) 4.1. PRIMER CARGO. CAUSAL PRIMERA:- (...) En relación a la falta de aplicación de los Arts. 23, numeral 3ero, 35, NUMERAL 1 y 36, los principios constitucionales de igualdad ante la Ley, en el que se precisa que nadie podrá ser discriminado en razón del sexo, religión, etnia, origen social, etc, así como lo relativo a que la legislación del trabajo se sujetará a los principios del derecho social; y que las mujeres deberán ser incorporadas al trabajo remunerado en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor (Art. 100 de la OIT), al respecto, cabe realizar

algunas reflexiones, en general la categoría de género es una construcción social acerca de los roles, identidades y valores que son atribuidos a varones y mujeres e internalizados mediante los procesos de socialización. Algunas de sus principales características y dimensiones son: 1) es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra); 2) es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones); 3) es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones); y la discriminación en razón del género sea este femenino o masculino, se produce cuando en razón de éste una persona es relegada, subestimada, o impedida de ejercer sus derechos, o son disminuidos o menoscabados los mismos. En este caso, el derecho a gozar de un salario igual por la realización del mismo trabajo, en relación a alguien del otro sexo que se encuentre en su misma posición laboral, sin embargo en el caso que nos ocupa se ha evidenciado que la Tercera Sala de la Corte Superior de Guayaquil, reconoce el despido y la remuneración en base a la que deberán indemnizarle, que en este caso es la que consta en la solicitud de Visto Bueno y que la empleadora indicó era la remuneración que percibía la actora de esta causa, que por supuesto no

era la misma que cuando fue contratada en mayo de 1999, por la empresa demandada, que era el s/. 1'500.000,00, sucres, (\$60,00), sino en base a USD \$ 800,00, constando además el mecanizado del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de fs. 57, en el que se evidencia que el cuarto salario más alto era precisamente el de la actora, por debajo de la Gerente General, Gerente de Operaciones a nivel Ecuador, y el Gerente Financiero, de tal forma que no existe discriminación por el hecho de su género, sino en virtud del cargo que ocupaba, Gerente de Operaciones Quito, que de forma alguna es análogo al de Gerente de Operaciones Ecuador, cargo ocupado a nivel nacional por Franz Leyser Triviño, datos que se encuentran consignados en la misma demanda presentada por la actora, en la certificación de funciones de ésta, de fs. 144 del cuaderno de primer nivel, en los memorandos de fs. 104 a 106, por lo que no ha lugar a este cargo.”

Resolución No. 0886-2012-2SL

Juicio No. 0721-2008

Estabilidad según contratación colectiva de trabajo

Estabilidad mínima y excepciones.-“Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para efectos de esta Ley como estables o permanentes.” (CT, artículo 14, inciso primero, derogado)

Contrato tipo y excepciones.-“El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.” (CT, artículo 14, inciso primero, vigente)

Resumen del caso:

Adolfo Andrés Carbo Arévalo presentó demanda en contra de la Compañía Ecuatoriana de Balsa S.A., para la cual prestó sus servicios hasta el 25 de abril de 2005, fecha en la que se produjo la terminación de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador.

En apelación, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil confirmó la sentencia subida en grado, por lo que, inconforme con este pronunciamiento, el actor dedujo recurso de casación. A tal efecto, argumentó que en el fallo no se tomó en cuenta que las indemnizaciones que le han sido pagadas por el empleador, al momento de la terminación de la relación laboral mediante acta de finiquito, no incluyeron el valor correspondiente a la aplicación de la cláusula de estabilidad.

Una vez cumplido el procedimiento pertinente y analizada la sentencia recurrida, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó el recurso, casó la sentencia y dispuso que la demandada pague a favor del accionante la suma de USD. 8,000.00, más los intereses de ley, por concepto de garantía de estabilidad. La conclusión del tribunal de casación fue que no se pagó este valor al trabajador, pese a que, a la fecha de terminación

de la relación laboral, el contrato colectivo de trabajo se encontraba plenamente vigente y, por tanto, faltaban 20 meses para que concluya la garantía de tres años de estabilidad en beneficio de los trabajadores.

Ratio decidendi:

Si, pese a hallarse en plena vigencia, la estabilidad prevista en el contrato ha sido violentada por el empleador, en virtud de haber procedido al despido intempestivo para dar por terminada la relación laboral, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización que contemple el contrato colectivo por concepto de garantía de estabilidad.

Extracto del fallo:

“SEXTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) a) Sostiene el casacionista que el Tribunal de Alzada en su sentencia no ha dispuesto la liquidación de una de las indemnizaciones por despido

intempestivo, contemplada en el Contrato Colectivo de Trabajo. Sostiene que la estabilidad determinada en el Art. 31 del mentado Pacto Colectivo, que es de tres años, ha sido violentada por el empleador al haber procedido al despido intempestivo, encontrándose dicha estabilidad, en plena vigencia, inobservancia que determina la penalización indemnizatoria de un valor igual a las remuneraciones de tres años (...)"

Resolución No. 0129-2013

Juicio No. 1051-2010

Fondo global de jubilación patronal

“La prestación por jubilación patronal podrá ser pagada directamente por el empleador o en forma mensual, o por un fondo global calculado para que el trabajador administre el capital y cubra lo que debe recibir mensualmente o depositado en el IESS el capital necesario para que éste entregue el monto correspondiente, con la limitante de que el jubilado no podrá percibir, en ningún caso, una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado, multiplicado por los años de servicio (*Código del Trabajo: Arts. 216; 218*).” (Herra y Jhayya, 2008: 96)

Resumen del caso:

Segundo Jacinto Durango Durango presentó una demanda en contra de la Empresa Cemento Chimborazo C.A., con la finalidad de que se reconozca a su favor el pago del bono global de jubilación patronal. Inconforme con la sentencia de segunda instancia, presentó recurso de casación, al amparo del artículo 3, causales primera y tercera, de la LC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego de un profundo análisis, decidió no casar la sentencia por considerar que el recurrente no justificó las causales en las que fundamentó el recurso y concluir que, en la especie, se aplicó la ley y la contratación colectiva, pues en el proceso se probó que el accionante, de mutuo acuerdo con la empleadora, aceptó recibir un fondo global de pensión jubilar.

Ratio decidendi:

El acuerdo por medio del cual un trabajador, de mutuo acuerdo con el empleador, acepta recibir el fondo global de jubilación patronal -previsto en el CT y en el contrato colectivo- tiene plena validez jurídica, siempre que la expresión de su voluntad no adolezca de alguno de los vicios del consentimiento a los que se refiere el artículo 1467 del CC y se instrumente en un documento emitido conforme a derecho.

Extracto del fallo:

CUARTO.- MOTIVACIÓN.- (...) “2.2.- (...) A fs. 335 de los autos obra el “ACTA DE ENTREGA DE FONDO GLOBAL DE JUBILACIÓN PATRONAL”, suscrito con fecha 5 de julio del 2001 ante el Inspector del Trabajo de Chimborazo entre el actor y la Empresa de Cemento Chimborazo C.A. a través de su representante legal, acta en la que “...por mutuo acuerdo de las partes al amparo de lo que dispone la cláusula 44 del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo y el inciso final del Art. 219 del Código del Trabajo añadido por el Art. 189 de la Ley para la Promoción y Participación Ciudadana ...suscriben ante la autoridad administrativa

nombrada el presente acuerdo con el cual se extingue la obligación del empleador para con el trabajador del pago de las pensiones jubilares patronales...”. Del contenido del Acta en mención se desprende que el accionante de mutuo acuerdo con la empleadora aceptó recibir un fondo global de pensión jubilar previsto tanto en el Art. 216 numeral 3) del Código del Trabajo, como en la Cláusula 44 del Contrato Colectivo; sin que, del proceso se observe que la expresión de su voluntad adolezca de alguno de los vicios del consentimiento a los que se refiere el Art. 1467 del Código Civil, por lo mismo este acuerdo tiene plena validez jurídica; tanto más que el valor que se cancela por este concepto se ajusta a los parámetros establecidos en la citada norma legal.”

Resolución No. 0128-2012

Juicio No. 0119-2009

Fondos de reserva:

Serán pagados por el empleador al trabajador si éste no está afiliado al IESS

Fondo de reserva o trabajo capitalizado.-“Derecho irrenunciable de todo trabajador que preste sus servicios al mismo empleador por más de un año ininterrumpido y que equivale a un sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de labores, o a su parte proporcional en caso de que no llegue a laborar un año completo luego del primero. La finalidad de este derecho es asistir al trabajador para que en caso de quedar cesante y sin trabajo remunerado.” (Herrera y Jhayya, 2008)

Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- “Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.” (CT, artículo 202)

Resumen del caso:

Ana María Báez Larrea presentó una demanda en contra de la empresa BURNEO INDUSTRIAS Y COMERCIO, con la finalidad de que se ordene a su favor el pago de los fondos de reserva.

Inconforme con la decisión de primer nivel, interpuso recurso de apelación que fue acogido parcialmente por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, cuyo fallo reformó la sentencia subida en grado y dispuso que el demandado pague a la actora los rubros determinados en el fallo.

Frente a esta decisión judicial, tanto la actora cuanto la demandada interpusieron recursos de casación. La primera, por considerar que no se resolvió en apelación todos los puntos de la litis, concretamente, la indemnización por despido intempestivo; y la

segunda, por estimar que no se valoró el alcance del juramento deferido.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió aceptar parcialmente el recurso deducido por la parte actora, rechazar el recurso presentado por la parte demandada, casar parcialmente la sentencia del tribunal de apelación y confirmar la resolución de primer nivel.

Ratio decidendi:

Los fondos de reserva serán pagados directamente por el empleador al trabajador, entre otras causas normadas en el artículo 200 del CT, cuando no se hallare el trabajador afiliado al IESS. De estar afiliado el trabajador al IESS, éste deberá reclamar la cancelación de sus fondos de reserva a esa entidad.

Extracto del fallo:

“(…) 4.1.- ANÁLISIS DEL CASO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS POR LA ACTORA.- (…)
4.1.2.- SEGUNDO CARGO.- La causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación alegada, exige al recurrente explicar en qué consiste individualmente cada prueba mal apreciada o dejada de apreciar, o explicar cuál es la que se dio por existente sin que obra del proceso comentándola además en su conjunto y en relación con las demás pruebas, debiendo en detalle registrar cómo ese error ha repercutido en la decisión impugnada. Es decir, para que se configure la causal tercera se debe tener en cuenta lo siguiente: a) la identificación de manera precisa del medio de prueba que a criterio del censor ha sido erróneamente valorado en la sentencia, pudiendo ser estos; confesión de parte, instrumentos públicos o privados, declaración de testigos, inspección judicial, dictamen de peritos u otros, b) determinación de la norma procesal sobre valoración de la prueba que a su juicio se haya infringido; c) demostración con lógica jurídica de la forma en que se han violado las normas de valoración de la prueba o la sana crítica y d) identificación de la norma sustantiva que ha sido erróneamente aplicada o no ha sido aplicada como consecuencia del error cometido al realizar la valoración de la prueba. En el caso sub iudice, la

recurrente formula su impugnación por cuanto considera se ha producido *“Falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, que han conducido a la no aplicación del Art. 202 y 203 del Código del Trabajo”*, ya que la Segunda Sala de lo Laboral de la Corte Provincial insiste en mencionar ha resuelto, que el pago de fondos de reserva deberá dirigirlo ante la Institución aseguradora, cuando de ninguna pieza procesal ni medio de prueba, se desprende que el demandado haya pagado la afiliación desde el año 2005. En este sentido, es preciso señalar lo dispuesto en el Art. 202 del Código del Trabajo, que determina **“Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite...”** (La negrita nos pertenece), es decir, por el imperio de la ley, corresponde ordenar el pago de fondos de reserva únicamente

cuando el trabajador no se halle afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, cuestión que no ocurre en el presente caso, pues la actora se encuentra afiliada por el empleador BURNEO JARAMILLO VICENTE TOMAS ARTURO, desde mayo de 2005 hasta febrero de 2010, conforme consta a fojas 21 y 22 del cuaderno de primera instancia, recalcando que en este documento “Historia Laboral” a pesar de que en la columna C (Estado del comprobante), se encuentra impresa la letra N, cuyo significado es Mora, no determina la falta de afiliación, sino que mas bien el empleador se encuentra en mora respecto de los aportes al seguro social, por tanto la actora debe dirigir su reclamo ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, respecto del período que se encuentra afiliada. Ahora bien, en el caso en estudio la relación laboral ha quedado establecida entre los justiciables desde agosto del 2000 hasta el 12 de febrero del 2010, sin que del proceso exista constancia de que el empleador cumplió con su obligación de afiliar a la trabajadora desde su primer día de labores (Art. 42 numeral 31 del Código de Trabajo), es decir, desde agosto del 2000, en esta razón el cargo prospera, correspondiendo ordenar el pago de fondos de reserva por el período comprendido entre agosto de 2000 hasta abril de 2005, observando lo dispuesto en el Art. 196

del Código del Trabajo, que en su parte pertinente señala: *“Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado”* (la negrita nos pertenece), así como el recargo del 50% e interés 6% determinados en el Art. 202 del Código del Trabajo.”

Resolución No. 0199-2013

Juicio No. 0309-2012

Herederos del trabajador tienen derecho a percibir la pensión jubilar

Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- “Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con “las Disposiciones Comunes” relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”(CT, artículo 217)

Resumen del caso:

En el juicio laboral seguido por la cónyuge sobreviviente y herederos universales de Pascual Toapanta Chicaiza, en contra de los herederos conocidos y a los presuntos y desconocidos de Rafael María Lasso Meneses, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Quito, en sentencia de apelación, revocó el fallo subido en grado.

En este último, se desechó la demanda por prescripción de la acción propuesta, en los rubros a que ha lugar, y declaró la falta de derecho de los herederos para reclamar la jubilación patronal. Inconforme con el pronunciamiento de segunda instancia, la parte actora interpuso recurso de casación, por considerar que existió indebida aplicación del artículo 2393 CC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez analizada la resolución, resolvió no casar la sentencia y confirmar la del inferior, por considerar que no existió violación alguna de la ley.

Ratio decidendi:

Si el trabajador no estuvo jamás en goce de su pensión jubilar, sus herederos no tienen derecho a ella puesto que es un derecho de carácter personalísimo y, por tanto, no es transmisible por acto entre vivos, ni por causa de muerte.

Extracto del fallo:

“(…) **TERCERO: (...) 3.3.-** En lo que tiene que ver con la causal primera alegada por el casacionista, misma que se la presenta por violación directa de normas sustantivas, es necesario recordar que para que los herederos del jubilado puedan tener derecho a ésta, el jubilado debe haber estado en goce de la misma, todo ello al tenor de lo dispuesto en el Art. 217 del Código del Trabajo que dispone: Artículo 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las “Disposiciones Comunes” relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo” (lo subrayado es de esta Sala), en el presente caso, los herederos reclaman para sí un derecho de aquellos de carácter personalísimo del cual nunca hizo goce su titular, derecho, que no es trasmisible por acto entre vivos ni por causa de muerte. Por las consideraciones expuestas y al no existir en la sentencia de alzada violación alguna a las disposiciones alegadas por el casacionista, en base a las causales cuarta y primera del Art. 3 de la Ley de Casación, éste Tribunal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y**

LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, no casa la sentencia y confirma la del inferior.”

Resolución No. 015-2012

Juicio No. 1061-2007

Ilegitimidad de personería

Concepto. - “La ilegitimidad de personería –que no cabe confundirla con falta de derecho-es relativa falta o insuficiencia de poder o carencia de facultad legal para intervenir en representación o a nombre de otro.” (Espinosa M., Galo, 1983)

Resumen del caso:

Segundo Saltos Zambrano presentó una demanda en contra de la compañía Exportadora Bananera Noboa S.A., con la finalidad de que se reconozcan a su favor varios derechos laborales. Luego de agotada la primera instancia y en apelación, la Sala Civil, Mercantil, Laboral y Materias Residuales de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos declaró con lugar la demanda y ordenó a la parte demandada el pago de USD. 12,497.12 por concepto de indemnización.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de casación con el argumento de que en este caso existe ilegitimidad de personería, pues la persona jurídica es inexistente y esto ha generado una situación de indefensión, configurándose así una causal de nulidad.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez analizada la decisión venida en grado, resolvió no casar la sentencia, en razón de que no se justificó la configuración de la causal alegada.

Ratio decidendi:

La casación no procede cuando la causal invocada no ha sido justificada por el recurrente, ni se acopla a la realidad procesal. En la especie, al haberse demostrado la existencia de la relación laboral, correspondía que la carga de fundamentación se refiriera a la figura de falta de legítimo contradictor, mas no a la solemnidad sustancial de legitimidad de personería.

Extracto del fallo:

(...) **4.4. SOBRE LA CAUSAL SEGUNDA: (...) 4.4.1.** El recurrente en su libelo de casación, señala: *“Que la demandada (sic) Corporación Noboa no existe jurídicamente, es un ente ideal del actor, acariciando por el Juez de Primera Instancia y por vuestras Señorías, llegando al colmo de concederle representación por el señor Álvaro Noboa Pontón como máximo accionista y por el suscrito como Superintendente de la Zona, ficciones que riñen la realidad procesal, por lo que existe ilegitimidad de personería que de acuerdo al numeral 3 del artículo 346 del Código de Procedimiento Civil, constituye solemnidad sustancial y su omisión de acuerdo con el art. 349 del mismo Código causa la nulidad (...)”* En definitiva acusa la ilegitimidad de personería por cuanto establece la inexistencia de la Corporación Noboa como tal. Respecto, a este cargo, debemos recordar que en virtud del principio dispositivo es el interesado quien en el recurso de casación fija el ámbito de competencia del Tribunal, razón por la que en este caso en particular, al haber alegado el recurrente la omisión de esta solemnidad sustancial que establece la legitimidad de personería, cuya inobservancia es motivo de nulidad que debe ser declarada por los jueces o tribunales conforme a lo dispuesto por el Art. 349 del Código de Procedimiento Civil, siempre que pueda influir en la decisión de la causa,

la Sala considera que no existe omisión de tal solemnidad, pues en el caso sub iudice, el demandado gozaba de capacidad para comparecer en juicio y era dentro de la contienda legal en donde debía demostrar si era o no legítimo contradictor. Empero de ello, resulta menester realizar la siguiente precisión al haber confundido el recurrente el significado de legitimidad de personería con la legitimidad en la causa. Al respecto, la jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema de Justicia es clara al distinguir lo que debe entenderse por ilegitimidad de personería: “(...) Por lo tanto, una vez hecha la mencionada precisión, el presente Tribunal rechaza la causal interpuesta al no compadecerse con la realidad procesal ya que su fundamentación corresponde a la figura analizada de falta de legítimo contradictor y no a la solemnidad sustancial de legitimidad de personería; y, en todo caso, al haberse demostrado la relación laboral deviene en improcedente la causal invocada (...)”

Resolución No. 0326-2014

Juicio No. 0372-2011

Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o parto:

La trabajadora embarazada debe justificar su estado de gestión al empleador

“En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacita para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esta causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el Art. 14 de este Código.” (CT, artículo 154, derogado)

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.” (CT, artículo 154, vigente)

Resumen del caso:

Cecibel del Rocío Plaza Palma demandó a la compañía GRU-NENTHAL ECUATORIANA CÍA. LTDA. el reconocimiento de sus derechos laborales.

Inconforme con la decisión de apelación, emitida por la Primera Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, la actora interpuso recurso de casación. Fundamentó su recurso en el artículo 3, causales primera y quinta, de la LC, por considerar que el fallo había incurrido en indebida aplicación del artículo 169 de la CRE, falta de aplicación de los artículos 154 y 595 del CC y 113 del CPC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución del tribunal *a quo*, decidió casar parcialmente la sentencia, modificándola en cuanto ordena pagar la indemnización contemplada en el artículo 154 del CT, pretensión que fue negada en razón de no haberse configurado la causal de falta de aplicación de la ley.

Ratio decidendi:

El pago de las indemnizaciones adicionales a las que tiene derecho la mujer trabajadora embarazada, en el caso de despido o desahucio, está sujeto a la condición de que el empleador haya sido notificado de esta situación con la presentación del certificado médico del IESS u otro facultativo y, por tanto, al hecho de que, aun en conocimiento de aquello, haya procedido a despedir o desahuciar a la trabajadora embarazada.

Los juzgadores deben analizar cada caso y determinar si, a pesar de no existir la notificación formal, el empleador conoció de alguna otra manera que la mujer trabajadora estaba embarazada, como ocurre, por ejemplo, cuando el estado de gestación es notorio o si aquella, antes de suscribir el acta de finiquito, hace conocer este particular a la autoridad de trabajo o a otro ejecutivo de la empresa que tenga a su cargo el manejo de los recursos humanos; es decir, cualquier otro medio de prueba que permita establecer esta situación.

Extracto del fallo:

“**CUARTO.- MOTIVACIÓN.- (...)** 4.2.4.- En el caso en estudio tenemos que si bien la actora ha justificado su condición de mujer embarazada a la época en que se produjo su separación de la empresa empleadora, según lo analiza el Tribunal ad quem en el considerando Cuarto de su sentencia, al valorar la prueba documental; en el proceso no se actúa prueba que determine se notificó a GRUMENTHAL ECUATORIANA CIA. LTDA. haciéndole conocer su estado de gestación con la presentación del certificado del IESS o de algún médico facultativo, conforme lo exige la norma de los 154 y 172 del Código del Trabajo; tampoco se ha podido establecer de alguna otra manera que el representante legal de esa empresa o algún directivo de la misma conoció de este particular cuando se produjo el despido; así en la confesión judicial rendida por el representante legal de esa Compañía, Fausto Isidro Cordovez Dávalos, manifiesta que jamás conoció del estado de embarazo de la actora.- Como se expresó anteriormente, las indemnizaciones adicionales a las que tiene derecho la mujer trabajadora embarazada en caso de despido o desahucio, está sujeto a la condición de que el empleador haya sido notificado con la presentación del certificado de un médico del IESS u otro facultativo de esa situación, y aun en conocimiento de aquello, haya procedido a despedir o desahuciar a la trabajadora embarazada.- Los juzgadores

deben analizar cada caso y determinar si, a pesar de no existir una notificación formal, el empleador de alguna otra manera, conoció que la mujer trabajadora estaba embarazada; como cuando el estado de gestación es notorio, si aquella, antes de suscribir el acta de finiquito hace conocer este particular a la autoridad del trabajo, si dio a conocer su condición de gestación a algún otro ejecutivo de la empresa que tenga a su cargo el manejo de los recursos humanos, etc., es decir, cualquier otro medio de prueba que permita establecer esa situación.- La presentación del certificado de embarazo no es una mera formalidad, sino un elemento necesario para establecer si existió o no responsabilidad del empleador en el hecho del despido o desahucio cuando la mujer está embarazada; los meros formulismos son elementos de ritualidad en los procesos judiciales o administrativos que sirven para organizar el proceso, pero que su omisión no tiene un carácter trascendental como para que la autoridad administrativa o judicial deje de pronunciarse y de administrar justicia; por lo tanto, en la presente causa se ha aplicado indebidamente la norma constitucional del artículo 169 de la Constitución (...).”

Juicio No. 1263-2013

Incompetencia del juzgado del trabajo:

Cargo de asistente de oficina no corresponde al de un obrero

Principios de legalidad, jurisdicción y competencia.- “La jurisdicción y la competencia nacen de la Constitución y la ley. Solo podrán ejercer la potestad jurisdiccional las juezas y jueces nombrados de conformidad con sus preceptos, con la intervención directa de fiscales y defensores públicos en el ámbito de sus funciones.

Las autoridades de las comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas ejercerán las funciones jurisdiccionales que les están reconocidas por la Constitución y la ley.

Las juezas y jueces de paz resolverán en equidad y tendrán competencia exclusiva y obligatoria para conocer aquellos conflictos individuales, comunitarios, vecinales y contravencionales, que sean sometidos a su jurisdicción, de conformidad con la ley.

Los árbitros ejercerán funciones jurisdiccionales, de conformidad con la Constitución y la ley.

No ejercerán la potestad jurisdiccional las juezas, jueces o tribunales de excepción ni las comisiones especiales creadas para el efecto.” (COFJ, artículo 7)

Resumen del caso:

El señor Edis Ulberto Oseguera Villamar ingresó a trabajar en el IESS, el 5 de agosto de 1980, en condición de “Conserje Auxiliar 1”; años después, luego de toda una carrera, fue ascendido al cargo y función de “Asistente de Oficina 6” y como tal, designado “Depositario Judicial”. En octubre del 2000 y previo el pago de la indemnización respectiva, concluyó su relación laboral con la institución por efecto de la supresión de su partida presupuestaria.

Con estos antecedentes, el ex trabajador presentó una demanda en contra del IESS que fue aceptada parcialmente en primera instancia. Inconforme con esta decisión, el actor interpuso recurso de apelación; la Segunda Sala de lo laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, en sentencia de mayoría, reformó la sentencia subida en grado.

Frente a este fallo, el actor interpuso recurso de casación con el argumento de que su relación laboral siempre estuvo amparada por el CT. Una vez realizado el análisis correspondiente, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió no casar la sentencia.

En lo esencial, la Sala coincide con el criterio del juzgador de apelación en que el juez del trabajo es incompetente para conocer y

tramitar el reclamo del accionante -lo cual torna irrelevantes las demás impugnaciones-, pues el cargo y funciones desempeñadas por éste no corresponden de ninguna manera a los de un obrero, de modo que, sin ninguna duda, el recurrente no se encontraba sujeto al régimen del CT, sino al del derecho público administrativo.

Ratio decidendi:

El cargo y funciones de oficinista de ninguna manera corresponden, ni son equivalentes a los de un obrero, sino que están sujetos al régimen del derecho público administrativo.

Extracto del fallo:

“SEXTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (...) 1.1.- El accionante en su libelo inicial como en su memorial de censuras, sostiene que la relación laboral terminó el 30 de octubre de 2000, fecha a la que se encontró vigente la Constitución Política de la República del Ecuador (1998), Carta Fundamental que en su

Art. 118 disponía: “*Son instituciones del Estado: ...5. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.*”, el Art. 55 *ibídem.*, ordenaba: “*La seguridad social será deber del Estado y derecho irrenunciable de todos los habitantes.*”, y el Art. 58 de la misma Carta Fundamental dice: “*La prestación del seguro general obligatorio será responsabilidad del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma dirigida por un organismo técnico administrativo, integrado tripartita y paritariamente por representantes de asegurados, empleadores y Estado, quienes serán designados de acuerdo con la ley.*” De lo que se infiere, sin ninguna duda, que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de la terminación de la relación entre los justiciables, por disposición de la Constitución Política del Estado, vigente, es una entidad del Estado, creada para el ejercicio de la potestad Estatal y la concesión de prestaciones. **1.2.-** Determinada la naturaleza jurídica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, toca establecer cuál fue el régimen jurídico que reguló la relación de los justiciables, el Art. 35, numeral 9, segundo inciso imperativamente dispone: “*Las*

relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros que se regirán por el derecho del trabajo.” (Cursivas y negrillas nos pertenecen). En la especie, si bien el accionante ingresa a trabajar en el IESS, el 5 de agosto de 1980, en condición de Conserje Auxiliar 1, al concluir su relación laboral, el abogado Edis Ulberto Oseguera Villamar, en octubre del año 2000, luego de toda una carrera, había ascendido al cargo y función de Asistente de Oficina 6 y como tal, designado Depositario Judicial, como consta de la documentación de fojas 32, 39 y 40 del cuaderno de primera instancia, cargo y funciones que de ninguna manera corresponden a un obrero, por lo que, sin ninguna duda, el casacionista se encontró bajo el régimen del derecho público administrativo, lo que determinó que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, le declare cesado en funciones por supresión de partida presupuestaria, previo pago de la indemnización respectiva como en efecto ha sucedido (fs. 38 de primera instancia), situación jurídica que permite establecer que el juez del trabajo es incompetente para

conocer y tramitar el reclamo del accionante, como bien lo ha determinado el Tribunal Ad quem, con cuya decisión este Tribunal concuerda (...)"

Resolución No. 0135-2013

Juicio No. 1218-2010

In dubio pro operario:

Principio que ampara a la parte débil de la relación laboral

Concepto.- “Principio jurídico protector, de favor o pro operario. Locución latina que indica que en el caso de duda, se favorecerá al trabajador. En sentido jurídico, por ser de naturaleza por ser exclusivamente hermenéutica, cabe en caso de plantearse dudas razonables al momento de interpretar una norma, o sobre el alcance de las disposiciones, debiendo darse en el sentido que más favorezca al trabajador.” (Herrera y Jhayya, 2008)

Resumen del caso:

La ingeniera Rosa Inés Carrasco Gallegos prestó sus servicios a la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador “PETRO-ECUADOR E.P.”, en la modalidad contractual de plazo fijo, desde el 15 de agosto de 2008 hasta el 14 de agosto de 2009. Con este antecedente, demandó la liquidación de varios haberes y la indemnización por concepto de despido intempestivo, que le correspondía por haberse producido durante su estado de embarazo, a más de que su modalidad contractual había pasado a ser indefinida, por efecto del contrato colectivo.

En apelación, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de Pichincha reformó la sentencia emitida por el juez de primer nivel, aceptó la demanda y ordenó el pago de varios rubros a favor de la actora.

Inconformes con la sentencia dictada por el tribunal de alzada, ambas partes interpusieron recurso de casación. En lo principal, la actora fundamentó el recurso en la falta de aplicación de los principios *in dubio pro operario*, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; mientras que la demandada alegó la indebida aplicación de las normas referentes a la valoración de la prueba.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego del análisis respectivo, resolvió casar la sentencia y excluir de la indemnización a percibir por la accionante los rubros que corresponden a indemnizaciones por despido intempestivo y desahucio, así como también, aquel rubro indemnizatorio proveniente por su estado de gestación como causa del desahucio.

Para adoptar esta decisión, la Sala arribó a la conclusión de que la sentencia venida en grado no valoró hechos que se habían probado en el proceso, como el que la causa del desahucio no fue el embarazo y el que se haya ofrecido a la accionante una nueva modalidad contractual con la que pudiera cubrir solamente sus

necesidades (de atención de maternidad y las posteriores doce semanas), cuando lo que pretendía era la indemnización suculenta de un contrato del que estaba excluida por su modalidad contractual a plazo fijo.

Ratio decidendi:

El principio *in dubio pro operario*, que custodia al trabajador, a la parte más débil, más no puede significar que por éste se convierta en la parte opresora del orden constitucional, pues la modalidad contractual que en este caso es el contrato a plazo fijo, se excluyen de los beneficios de la contratación colectiva.

Extracto del fallo:

“(…) **5.3. Estudio de los Recursos propiamente. 5.3.1. Recurso de la actora. Cargo único** (…) En lo que refiere al principio *in dubio pro operario*, es sabido que éste opera en situaciones de duda, no como un principio que rompa la ecuanimidad que les asiste a las partes en litigio. Por supuesto que el principio custodia a la parte

débil de la relación laboral, quien es el trabajador, más no puede significar que por este principio la parte débil de una relación se convierta en la parte opresora del orden constitucional (...)”

Resolución No. 577-2013-SL

Juicio No. 1298-2011

Inexistencia de la fecha exacta de terminación de la relación laboral

Terminación de la relación laboral.- “En un sentido amplio la terminación de la relación laboral significa la conclusión del relación o vínculo por medio del cual el trabajador estaba obligado a prestar servicio y el patrón a pagar el salario, sin referirnos a la causa específica de dicha conclusión.” (CT, artículo 169, derogado)

Causas para la terminación del contrato individual.- “El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.” (CT, artículo 169, vigente)

Resumen del caso:

Neyner Beatriz Garcés Albán prestó sus servicios en el Hospital Vozandes de Quito, en calidad de especialista en Oftalmología, desde el 19 de septiembre de 1983 hasta el 27 de marzo de 2008, pese a que el 14 de julio de 2000 se suscribió un acta de finiquito entre las partes.

En el 2008, al haberse dado fin a la relación laboral, la ex trabajadora presentó una demanda en contra del empleador, con el fin de que se le indemnice por despido intempestivo y se ordene el pago a su favor de la bonificación por desahucio, así como de otros derechos laborales.

En la instancia de apelación, la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Pichincha, resolvió desestimar el recurso propuesto por la actora.

Inconforme con este pronunciamiento, la actora interpuso recurso de casación, con fundamento en la aplicación indebida de normas procesales que ha generado una situación de indefensión y falta de aplicación de preceptos jurídicos referentes a la valoración de la prueba, así como de precedentes jurisprudenciales relacionados con el caso concreto.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez efectuado el análisis del fallo venido en grado, resolvió aceptar el recurso, casar la sentencia y dispuso, a favor de la actora, el pago de USD. 13,114.73, más los intereses de ley, por concepto de décimo tercer sueldo, décimo cuarta remuneración y vacaciones.

Para adoptar esta decisión, el tribunal de casación llegó a la conclusión de que el juzgador de apelación no consideró que la prueba actuada dentro del proceso demuestra que, desde el 14 de julio de 2000, la actora continuó prestando sus servicios para la parte demandada en la modalidad de contrato tácito de trabajo, pues nunca se suscribió un contrato de carácter civil y, por tanto, se produjo una situación de simulación de relación laboral prohibida por la ley; sin embargo, no se demostró la configuración del despido intempestivo.

Ratio decidendi:

Cuando no existe certeza sobre la forma y fecha exacta de terminación de la relación laboral, no puede configurarse el despido intempestivo, a pesar de que se hayan cumplido los elementos esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo, la dependencia o subordinación y la remuneración. La existencia material de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en la que se encuentre el trabajador.

Extracto del fallo:

**“(…)QUINTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- (…)
SEGUNDA ACUSACIÓN.- FALTA DE APLICACIÓN DE LOS PRECEPTOS JURÍDICOS APLICABLES A LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA.- (…)** En base a lo señalado anteriormente y habiéndose cumplido los elementos esenciales para la existencia del contrato individual de trabajo como son la prestación de los servicios lícitos y personales, la dependencia o subordinación y la remuneración, los jueces de instancia no han realizado

una adecuada valoración de la prueba y por ende han dejado de aplicar lo dispuesto en el Art. 8 del Código del Trabajo, determinándose la existencia de la relación laboral de la actora, por lo que se acepta la impugnación presentada. Conforme a los documentos presentados por el demandado y que obran de autos, la actora ha facturado hasta agosto del 2008, por lo que no existe la certeza de la fecha exacta de la terminación de la relación laboral y cómo ésta ha terminado, por lo que no se ha demostrado el modo como se haya producido el despido intempestivo (...).”

Resolución No. 0494-2013

Juicio No. 0834-2011

Jubilación patronal

Jubilación a cargo de empleadores.-“Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como “haber individual de jubilación” el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores

que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.” (CT, artículo 216)

Resumen del caso:

Nomberto Fabián Godoy Rosas prestó sus servicios en la Empresa Eléctrica Regional Norte S.A. EMELNORTE, desde el 13 de abril de 1989 hasta el 9 de marzo del 2009, es decir, trabajó durante el tiempo de 19 años, 10 meses y 26 días. Con este antecedente, demandó a la empresa el reconocimiento de varios derechos laborales.

La sentencia de primer nivel negó su demanda, decisión que fue confirmada en apelación por la Sala de lo Civil, Laboral, Inquilinato, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura.

Inconforme con este pronunciamiento, el actor interpuso recurso de casación, con fundamento en el artículo 3, causales primera y tercera, de la LC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución venida en grado, decidió no casar la sentencia.

El tribunal de última instancia adoptó esta decisión al verificar que la relación laboral entre los contendientes no culminó por decisión unilateral del empleador, sino por visto bueno, pues el trabajador había alterado el sistema de registro de las horas extras en beneficio propio, y que el actor no cumplía el mínimo requerido para obtener el beneficio de la jubilación patronal.

Ratio decidendi:

La jubilación patronal es un derecho que se genera, en beneficio del trabajador, por el cumplimiento del tiempo de trabajo establecido por la ley; y, como tal, opera cuando se demuestra, de manera expresa o documental, la voluntad del trabajador de acogerse a este beneficio.

Extracto del fallo:

“SEXTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL.- 6.2.1.- (...)
b) Tal como consta en el libelo inicial, el actor laboró para la Empresa Eléctrica Regional Norte EMELNORTE desde el 13 de abril de 1989 hasta el 9 de marzo del 2009, es decir trabajó 19 años, 10 meses y 26 días, por lo tanto, no cumple con el mínimo requerido para que obtenga el beneficio de la jubilación patronal. c) El Art. 51 *ibídem* ordena que “los trabajadores que por lo menos hayan laborado diez años en la Empresa y que se acojan a la jubilación, tendrán derecho a percibir una indemnización consistente en dos veces su última remuneración mensual por cada año de servicio de la Empresa...”. Al respecto, no consta del proceso documento alguno que pruebe la voluntad del trabajador para acogerse a la jubilación, condición necesaria para la aplicación de la norma referida. En este

contexto, el fallo expedido por el Tribunal de Alzada no vulnera los derechos de irrenunciable e intangibles del trabajador, ni los principios de interpretación más favorable y protección judicial efectiva consagrados por la Constitución de la República y la Ley de la materia, misma que puede observarse de la motivación que consta en la sentencia, conocida como la argumentación jurídica que le permite a las partes verificar el análisis realizado por el Juez plural, de los recaudos procesales y normas pertinentes. Tampoco existe afectación del Art. 581 inciso cuarto del Código del Trabajo, pues el demandado fue declarado confeso en observancia de la disposición legal vigente; en consecuencia, no prospera el cargo. Por lo anotado este Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia no casa la sentencia dictada por la Sala de lo Civil, Laboral, Inquilinato, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura (...)"

Resolución No. 0135-2013

Juicio No. 1218-2010

Juramento deferido:

Pertinencia del juramento deferido del trabajador

Criterio judicial y juramento deferido.- “En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.” (CT, artículo 593)

“En efecto, si bien la norma laboral contempla una regla general dirigida a los funcionarios judiciales y administrativos, encaminada a favorecer al trabajador en caso de duda sobre el alcance de disposiciones legales, reglamentarias o contractuales, y otras específicas en materia de prueba dentro del juicio laboral, por las que se faculta al juez a aceptar el juramento deferido del trabajador a efectos de probar el tiempo de trabajo y la remuneración percibida cuando no exista acuerdo entre las partes y no se presente otra prueba, a colaborar con las partes en la obtención de pruebas vitales para el proceso que no estén en su poder, e incluso a aceptar y valorar la prueba con criterios de equidad; la carga de probar sigue siendo del demandante que generalmente es el trabajador.” (Lanas, 82 y 83)

Resumen del caso:

Ana María Báez Larrea demandó al establecimiento de comercio V. BURNEO INDUSTRIAS Y COMERCIO, para el cual laboró desde agosto del 2000 hasta el 12 de febrero del 2010, el reconocimiento y pago de varios derechos laborales.

En apelación, la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha acogió parcialmente el recurso interpuesto por la demandante, reformó la sentencia subida en grado y dispuso que el demandado pague a la actora varios rubros.

Inconformes con esta decisión judicial, ambas partes interpusieron recursos de casación, acogiéndose al artículo 3, causal tercera, de la LC. Una vez realizado el análisis del fallo, la Corte Nacional de Justicia resolvió casar parcialmente la sentencia y disponer a la parte demandada el pago de los fondos de reserva, con el recargo del 50% e interés legal del 6%, en razón de no haber cumplido la obligación de afiliarse a la trabajadora desde el primer día de labores.

Ratio decidendi:

Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley, de manera que cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario; así, hace fe en juicio solo la prueba debidamente actuada, esto es, aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley.

El juzgador tiene que apreciar las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, de modo que, en esta clase de juicios, debe deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales elementos.

Extracto del fallo:

“(...) CUARTO.- (...) 4.2. ANÁLISIS DEL CASO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS POR LA DEMANDADA.- (...) 4.2.1.- Los artículos 114 y 117 del Código de Procedimiento Civil, en su orden, refieren que cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen

conforme a la ley y que cualquiera de los litigantes puede rendir pruebas contra los hechos propuestos por su adversario, así mismo, que sólo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley, hace fe en juicio. En este sentido, el Tribunal recuerda al casacionista que el Art. 593 que trata del criterio judicial y juramento deferido, claramente señala: “En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares. (La negrita y subrayado nos pertenece), situación que, en el presente caso no es posible, ya que del proceso existe prueba suficiente como es la Historia Laboral (fs. 21 y 22), conferida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, misma que ha sido aparejada al proceso en legal y debida forma; de donde se desprende que el trabajador percibió como última remuneración USD. 240.00, por tanto, al tenor de lo dispuesto en el Art. 188 del Código del Trabajo, que en su parte pertinente señala: “El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo

el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código”, correspondía indemnizar al trabajador, como bien hace el Tribunal de Alzada con la última remuneración percibida, en esta razón el cargo alegado no prospera.”

Resolución No. 0199-2013-SL

Juicio No. 0309-2012

Nulidad procesal alegada por el demandado

Nulidades procesales. - “Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 1014 el proceso es nulo, en todo o en parte, solamente cuando se ha omitido alguna de las solemnidades sustanciales determinadas en este Código.” (CPC, artículo 344)

“La omisión de alguna de las solemnidades sustanciales determinadas en este párrafo, o la violación de trámite a la que se refiere el artículo 1014 podrán servir de fundamento para interponer el recurso de apelación.” (CPC, artículo 345)

Resumen de caso:

Cristina Alexandra Suárez Enríquez prestó sus servicios a Luis Cristóbal Cañarte Matute, en calidad de secretaria, recepcionista, recaudadora y asistente legal, mediante contrato verbal, desde el 1 de julio de 2002 hasta el 17 de julio de 2009, día en el que fue despedida intempestivamente por su empleador. Con estos antecedentes, demandó el pago de varios derechos laborales, con una cuantía de USD. 25.000,00.

La demanda fue aceptada en primera instancia. Inconforme con esta decisión, el demandado presentó recurso de apelación, mismo que fue desestimado por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, confirmándose en todas sus partes la sentencia materia de la apelación.

En este fallo, se verificó la existencia de la relación laboral, la obligación del empleador de justificar el pago de los derechos que correspondían a la trabajadora, el derecho de la actora a recibir los beneficios materia del reclamo, con excepción a los referidos en el considerando sexto (despido intempestivo, bonificación por desahucio y utilidades).

Frente a la decisión de segundo nivel, el demandado interpuso recurso de casación, con fundamento en el artículo 3, causal segunda, LC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución del tribunal, resolvió no casar la sentencia.

Ratio decidendi:

La causal segunda que prevé el artículo 3 de la LC se refiere a la falta de aplicación de normas procesales; pero, para su procedencia, debe demostrarse que esta falta de aplicación ha viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que esto hubiere influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente. Cuando el demandado ha hecho valer sus derechos, no existe indefensión y, por tanto, no hay lugar a la casación.

Extracto del fallo:

4.- CONSIDERACIONES DE ESTE TRIBUNAL DE CASACIÓN.- (...) **4.1.- Sobre la causal segunda.- (...)**- En este sentido, el artículo 344 del Código de Procedimiento Civil, determina que el proceso es nulo, en todo o en parte, solamente cuando se ha omitido alguna de las solemnidades sustanciales, y entre ellas, se encuentra la notificación a las partes del auto de prueba y la sentencia (Art. 346.6); en el caso *sub judice*, la causal que alega el recurrente para solicitar se case la sentencia materia de este recurso, es la contenida en la causal segunda del artículo 3 de la Ley de Casación, que trata sobre la falta de aplicación de normas procesales;

sin embargo, esta causal es clara al exigir que para su procedencia, se debe demostrar que esta falta de aplicación **haya viciado el proceso de nulidad insanable o provocado indefensión, siempre que hubieren influido en la decisión de la causa y que la respectiva nulidad no hubiere quedado convalidada legalmente.** En la especie, la sentencia dictada el 7 de junio del 2011, a las 17h30, fue notificada el 13 de julio del 2011, a las 11h10, aclarando el juez *a quo*, que a partir de ese momento, el demandado podía hacer valer sus derechos; por lo que no se puede decir que el accionado haya quedado en indefensión, por cuanto este hecho ocurrido ha quedado convalidado legalmente; y tampoco, se puede sostener de ninguna manera que ello haya influido en la decisión de la causa, ya que como consta de autos, es el mismo demandado quien en uso de su derecho a recurrir, ha interpuesto tanto el recurso de apelación, como el recurso de casación objeto de estudio de este Tribunal (...).”

Juicio No. 0359-2012

Prescripción de la bonificación complementaria

Prescripción. - “Consolidación de una situación jurídica por efecto del transcurso del tiempo; ya sea convirtiendo un hecho en derecho, como la posesión en propiedad; ya perpetuando una renuncia, abandono desidia, inactividad o impotencia. Caducidad de un derecho o facultad no ejercidos durante largo lapso o prescripción extintiva.” (Cabanellas, 1997: 373)

Resumen de caso:

Carlos José Amable Torres Guzmán prestó sus servicios en la Municipalidad de Guayaquil, desde el 18 de abril de 1961 hasta el 24 de agosto de 1992, año en que se acogió a su derecho de jubilación. Luego, el 10 de junio del 2002, esto es, a más de diez años, presentó una demanda en contra de la municipalidad con la finalidad de que reconozca su derecho a la bonificación complementaria prevista en el contrato colectivo de trabajo.

En la instancia de apelación, la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial del Guayas revocó la sentencia del inferior y declaró parcialmente con lugar la demanda. Inconformes con esta decisión judicial, ambas partes interpusieron recurso de casación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en voto de mayoría, resolvió casar la sentencia venida en grado, revocarla en lo concerniente al pago de la bonificación complementaria, prestación que no procede por estar prescrita, y confirmar el pago de la bonificación por jubilación.

Ratio decidendi:

La bonificación complementaria al derecho de jubilación es un beneficio que constituye el resultado de una de las convenciones de las partes contratantes, en ejercicio del principio de autonomía colectiva, que se encuentra materializado en el contrato colectivo. Mas, no está prevista en una norma legal que lo incorpore como parte de la jubilación en general o de la jubilación patronal en particular, como sí ocurrió, por ejemplo, con el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, que fueron considerados como pensiones adicionales mediante ley especial.

En consecuencia, la bonificación complementaria, por su naturaleza jurídica de carácter contractual, no puede ser considerada como parte integrante de la jubilación patronal, sino el resultado del pacto colectivo suscrito entre las partes contratantes, circunstancia de orden jurídico torna a la bonificación complementaria en un derecho prescriptible, conforme a las disposiciones constantes en el CT.

Extracto del fallo:

“QUINTO: ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- PRIMERA: (...) 4.- En la especie, el actor en el libelo inicial expresa haber prestado sus servicios lícitos y personales en la Municipalidad de Guayaquil desde el 18 de abril de 1961 hasta el 24 de agosto de 1992 (fs. 1) y la demanda la presenta el 10 de junio del 2002 a las 16h58, esto es, a más de los diez años y siendo que el Art. 635 del Código del Trabajo contempla: “Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral...” y según el Art. 637 ibídem, “La prescripción de tres años o más se suspende e

interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita”; a consecuencia de lo cual se deduce, que la reclamación formulada por el actor en la presente causa relacionada con el pago de la bonificación complementaria se halla prescrita, asunto que no ha sido analizado ni considerado por el Tribunal Ad quem, por lo que se ha producido en la presente causa una transgresión y por tanto la falta de aplicación en la sentencia de los Arts. 635 y 637 del Código del Trabajo (...).”

Resolución No. 0488-2013

Juicio No. 0526-2010

Principio de supremacía de la realidad en el contrato de trabajo

Concepto.- “En derecho Laboral al principio que dicta que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente. Bajo este principio, no importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos.

Por ejemplo, un empleador y un trabajador pueden suscribir un contrato de servicios profesionales, donde el primero disminuye sus obligaciones bajo el amparo de ese contrato. Sin embargo, comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicará las reglas de este.” (Raso, 2000)

Resumen del caso:

Jaime Vinicio Rodríguez Jácome prestó sus servicios lícitos, en el departamento de laboratorio de medidores de la Empresa Eléctrica Regional Norte EMELNORTE, en la ciudad de Ibarra, desde el 25 de julio de 2005, hasta el 22 de junio de 2007; este trabajo se originó por intermediación laboral con el señor Lin Patricio Rosero Reina.

El 22 de junio de 2007, en los patios de la empresa, fue despedido intempestivamente de su trabajo.

Por estos hechos, presentó una demanda en contra de Lin Patricio Rosero Reina, Felipe Eugenio Huaca Silva, Jaime Darío Gutiérrez Sánchez y, solidariamente, a la empresa.

En primera instancia, el juzgador aceptó parcialmente la demanda y condenó a los demandados y a la empresa a pagar, en forma solidaria, la suma de USD. 5.465,22, más los intereses legales.

Inconforme con este pronunciamiento, el demandado Gutiérrez dedujo recurso de apelación, que fue aceptado por la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Ibarra, que resolvió revocar la sentencia y desechar la demanda por improcedente, así como la reconvenición formulada por el delegado del Procurador General del Estado, por no haberse justificado.

Frente a esa decisión judicial, la parte actora interpuso recurso de casación, en el que pidió se revoque la sentencia de segunda instancia por haber incurrido en violación de la causal primera. La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia aceptó el recurso, casó la sentencia venida en grado y confirmó la resolución de primer nivel.

Ratio decidendi:

El principio de supremacía de la realidad determina que la existencia de una relación de trabajo depende, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado frente a la prestación de servicios.

Extracto del fallo:

“(…) VII. CONSIDERACIONES DE ESTE TRIBUNAL DE CASACIÓN (…) 2. (...) b) Se debe tomar en cuenta, que la relación laboral, depende de la situación real en la que el trabajador se encuentra colocado frente a la prestación de servicios; la

realidad de la relación laboral, que es lo que hace vivir al previo acuerdo de voluntades y que solamente después de iniciada cobra vida por sí mismo y es la determinante de derechos y obligaciones mutuos entre empleador y trabajador; el principio de la primacía de realidad, que expresa, que la existencia de una relación de trabajo depende en consecuencia, no de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado, evidenciando que Jaime Vinicio Rodríguez Jácome, efectivamente prestó sus servicios lícitos y personales en el departamento de laboratorio de medidores de la empresa Eléctrica Regional Norte S.A. EMELNORTE, desde el 25 de julio de 2005, hasta el 22 de junio de 2007; 3. En reiteradas ocasiones este Tribunal, ha establecido, que no es tan importante la denominación que se le da al contrato, sino el análisis de las reales relaciones que hubo; en el caso que nos ocupa, lo que tiene que establecerse, es la clase de actividad que realizaba el demandante; el Art. 8 del Código de Trabajo, determina los requisitos para configurar el contrato de trabajo; la dependencia del trabajador ante el empleador, por una retribución determinada, entendiéndose de acuerdo a la doctrina y a la jurisprudencia, que tal dependencia no se refiere propiamente a lo técnico ni a lo económico, sino a aquella que mantiene con el empleador, al derecho a que éste

tiene para dirigir, ordenar y controlar al trabajador; y, este otro, a la obligación de acatar y obedecer al empleador, hechos que se ha configurado y demostrado entre el actor del juicio y la empresa demandada EMELNORTE S.A.. No se trata de una dependencia jurídica esencial que, para establecerla debe examinarse si tiene el carácter de permanente, la clase de ocupación, las horas obligatorias de servicios, etc. Con el fin de saber, si realmente existió una subordinación, por medio de la cual una de las partes contratantes adquiere el derecho, con respecto a la otra, de darle instrucciones, dirigirle, ordenarle y obligarle a que preste sus servicios lícitos, personales en la forma en que convenga a la empleadora (...).”

Resolución No. 0075-2013

Juicio No. 0674-2009

P **rincipio *non bis in idem* en materia laboral**

“En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

(...)

3. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un acto u omisión que, al momento de cometerse, no esté tipificado en la ley como infracción penal, administrativa o de otra naturaleza; ni se le aplicará una sanción no prevista por la Constitución o la ley. Sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento.” (CRE, artículo 76, numeral 3)

Resumen del caso:

Norma del Rosario Idrovo Mena prestó sus servicios para la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Palora -CACPE-, en contra de la cual presentó una demanda para el reconocimiento de sus derechos.

En instancia de apelación, la Única Sala de la Corte Provincial de Justicia de Morona Santiago revocó la sentencia elevada en grado, declaró la ilegitimidad del visto bueno concedido a favor de la empleadora y ordenó el pago de indemnizaciones.

Inconforme con este pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de casación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez analizado el fallo, resolvió aceptar el recurso, casar la sentencia y dejar en firme el fallo dictado por el juez *a quo*, por haberse aplicado indebidamente en la sentencia el artículo 2393 del CC y porque, al existir dos vistos buenos propuestos por parte de la demandada en contra de la actora, no podía aplicarse el principio *non bis in idem*, al evidenciarse que existió identidad subjetiva, pero no objetiva.

Ratio decidendi:

La configuración del principio *non bis in idem* o prohibición de doble juzgamiento implica la concurrencia de una identidad subjetiva (idéntica persona) y de una identidad objetiva (idénticos hechos), siempre que se trate de una misma materia o jurisdicción.

Así, este principio no alcanza a materializarse si, pese a tratarse de las mismas personas, los hechos que se analizan son de naturaleza diferente o corresponden a ámbitos distintos, como ocurre, por ejemplo, cuando un primer proceso se instaura en el campo penal y un segundo, en cambio, se instrumenta en el ámbito administrativo.

Extracto del fallo:

“(...) CUARTO.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS: (...) d) CUARTA ACUSACIÓN: (...) Al respecto, este Tribunal de Casación indica que el Juzgador Ad quem para tomar su decisión al haber destinado la totalidad de su razonamiento, para responder a la interrogante: ¿Existió prescripción o no para proponer el visto bueno?, y habiendo llegado a la conclusión de que si la hubo; de

hecho, aplicó indebidamente en la sentencia el referido Art. 2393 del Código Civil, pues a pesar de que la misma no fue alegada por la actora, el tribunal para resolver determinó que éste era el problema jurídico de fondo que debía resolver para dictar sentencia. Llegando a la conclusión anterior, se vuelve necesario para este Tribunal de Casación esclarecer, en base a lo que se considera probado en el fallo impugnado, si ha existido o no vulneración del principio *non bis in idem*– *no ser juzgado más de una vez por la misma causa y materia* (Art. 76.7.i C.R.E), esto es, en el presente caso revisar si el segundo visto bueno estaba prohibido. Para que se configure el doble juzgamiento es necesario que exista identidad subjetiva y objetiva entre los procesos a comparar: a) identidad subjetiva –misma persona– ; y, b) identidad objetiva –mismos hechos–. Este análisis necesariamente se deberá realizar del segundo proceso con respecto del primero, eso sí, siempre y cuando se trate de la misma materia, pues si son ámbitos distintos, por ejemplo el primer proceso se presenta dentro del proceso penal y el segundo en el ámbito administrativo, la protección de <<no dos veces sobre lo mismo>>, no surtiría efecto, por así disponerlo la Carta Fundamental en su artículo 76, numeral 7, literal i): “Nadie

podrá ser juzgado más de una vez por la **misma causa y materia**. Los casos resueltos por la jurisdicción indígena deberán ser considerados para este efecto.” –Resaltado fuera del texto– (...).”

Resolución No. 0259-2013

Juicio No. 0693-2011

Remuneraciones no canceladas

Remuneración.- “Es la contraprestación o el precio que se recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado o del servicio prestado. Respecto a las fuentes para establecer la cuantía de la remuneración, el propio Código, al definir al contrato de trabajo, determina las siguientes fuentes: el convenio, la Ley, el pacto colectivo y la costumbre.” (Chávez, 2002)

Resumen del caso:

Víctor Tarquino Zapata Porras presentó una demanda en contra de Svend Alfredo Rasmussen Stougaard, con el propósito de que se le cancelen los rubros correspondientes a remuneración, décimos, vacaciones, uniformes, utilidades, horas extraordinarias y horas suplementarias.

Inconforme con la sentencia de apelación, proferida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, el actor interpuso recurso de casación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez revisada la resolución venida en grado, resolvió casar la sentencia impugnada y ordenó que el demandado pague al actor la cantidad de USD 1.129,70, más intereses.

Ratio decidendi:

Por efecto de la inversión de la carga de la prueba, en cuanto al cumplimiento de las obligaciones previstas en el CT, corresponde que el juzgador acoja las pretensiones del actor, pero siempre que se haya probado la relación laboral.

Extracto del fallo:

“(…) **PRIMERO.-** (...) .- 1.1.- El hecho relativo a este caso, se ha quedado comprobado de acuerdo a las pruebas actuadas durante el proceso, es la existencia de la relación laboral entre los contendientes; pues las actividades desarrolladas por el trabajador bajo orden y disposición del empleador, por una remuneración mensual, eran las de un representante con poder limitado, de este modo, la relación entre las partes es la de patrono y empleado; siendo el legítimo contradictor el accionado; quien es el llamado por la Ley a contestar la demanda y ejercer su derecho a la defensa; como así ocurre. **SEGUNDO:** En el derecho laboral probada la relación laboral, se invierte la carga de la prueba en cuanto al cumplimiento de las obligaciones previstas en el Art. 42.1 del Código del Trabajo, entre ellas las pretensiones del actor en su demanda. Al no haber constancia procesal de los siguientes rubros se ordena su pago; previo cálculo respectivo, sobre la remuneración mensual de USD 600, que consta en el rol de pagos (fs. 10), por el período de 15 de mayo de 2007 al 30 de mayo del 2008; a) USD 620, 54 por concepto de décima tercera remuneración; b) USD 198,89 correspondientes a décima cuarta remuneración; y, c) USD 310, 27 por vacaciones. Rubros que suman un total de USD 1.129, 70.- **TERCERA:** No se dispone el pago

de utilidades, horas extraordinarias y suplementarias, ni bonificaciones complementarias, por cuanto no obra del proceso documentos probatorios para que procedan los mismos; tampoco ordena el pago de ropa de trabajo y uniformes, porque no se determina en qué consistía, ni cuantifica su reclamo. En relación al pago de las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por tratarse de un procedimiento administrativo, se deja a salvo el derecho del actor a recurrir ante la entidad competente. Por todo lo expuesto, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (...), casa la sentencia impugnada (...).”

Resolución No. 0341-2013

Juicio No. 0928-2012

U *ltra petita*

Concepto.- “Sobre lo demandado. El fallo en que un Juez o juez concede a la parte más de lo por ella pedido; como la propiedad en el lugar de la posesión, o los intereses sobre el reclamado capital tan sólo. (v. “Plus Petitio” y especies; Pluspetición, Sentencia “ultra petita”).” (Cabanellas, 1997: 244)

Resumen del caso:

Calixto Augusto Zambrano Mera prestó sus servicios lícitos y personales, desde noviembre de 1986 hasta el 05 de junio de 2005, en calidad de guardián nocturno, para cuidar una bodega de propiedad de Edward Crow Verdaguer y Elnora Loayza de Crow, ubicada en la ciudad de Machala.

Una vez concluida la relación laboral, el ex trabajador presentó una demanda en contra de la parte empleadora, con el fin

de lograr el reconocimiento de sus derechos laborales, por una cuantía de USD. 16.000,00.

En primera instancia, el juzgador declaró parcialmente con lugar la demanda y condenó a los demandados a pagar la suma de USD. 4.434,66. Inconforme con este pronunciamiento, la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de El Oro, en sentencia de mayoría, desechó los recursos interpuestos y confirmó la sentencia venida en grado.

Frente a esta decisión, ambas partes interpusieron recursos de casación; fue inadmitido a trámite el recurso interpuesto por el actor y admitido a trámite el recurso interpuesto por los demandados, quienes alegaron que el fallo de segundo nivel infringió la causal cuarta, por haberse dispuesto *ultra petita* el pago de los componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, rubros que no fueron reclamados en la demanda.

Al estudiar el caso, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resolvió aceptar en parte el recurso, casar parcialmente la sentencia impugnada y disponer el pago de los rubros constantes en la sentencia subida en grado, excepto la cantidad e intereses de los componentes salariales en proceso de incorporación.

Ratio decidendi:

En la sentencia o auto el juzgador debe resolver exclusivamente lo que ha sido objeto del litigio, no lo que no fuera materia del litigio.

Extracto del fallo:

“(…) VII. CONSIDERACIONES DE ESTE TRIBUNAL DE CASACIÓN (…) 3. La parte demandada, al casar la sentencia estima que han sido violentados sus derechos e invoca la causal cuarta, del artículo 3, de la Ley de Casación, al respecto, nos remitimos a lo que reza la doctrina: *“resolución , en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia de litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la litis”, “la incongruencia es un error in procedendo que tiene tres aspectos: a) Cuando se otorga más de lo pedido (plus o ultra petita), b) Cuando se otorga algo distinto a lo pedido (extra petita), y c) Cuando se deja de resolver sobre algo pedido (citra petita)* (1. Los demandados al proponer su recurso, establecen que el juez a quo, ha concedido más de lo que el actor ha pedido en su libelo de demanda, y que el tribunal ad quem ha confirmado la sentencia subida en grado, sin hacer un análisis de

la sentencia de instancia, “(2000) *Ultra Petita. Sala de lo Contencioso (...)* Los excesos o defectos de poder del Juez en el ejercicio de la jurisdicción, se conoce con el nombre de “*ultra petita*”, cuando al resolver concede más de lo que se le pide. Por esta razón, se llama la atención al Tribunal inferior, por haberse excedido en asuntos que no fueron materia del reclamo” (2). En la sentencia proferida por el tribunal ad quem, confirma lo resuelto por el juez a quo, en lo referente al considerando décimo, numeral 8), el que impone el pago de componentes salariales, en proceso de incorporación a las remuneraciones, estableciendo la suma de US \$ 1.440, con intereses, en la suma de US \$ 792.52; constatando el Tribunal que no existe este reclamo en el libelo inicial; concediéndose un derecho y, consecuentemente, una indemnización que no fue planteado. 2. Por las consideraciones vertidas este Tribunal, concluye en establecer que, al haberse infringido en la sentencia expedida por el Tribunal ad quem, la norma legal invocada por los recurrentes, constante en el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil, que expresa, (sic): “*La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre que se trabó la litis y los incidentes que, originados durante el juicio, hubieren podido reservarse, sin causar gravamen a las partes, para resolverlos en ella*”; que atañe a la omisión de

resolver en ella todos los puntos de la litis puntualizada como causal cuarta, del artículo 3, de la Ley de Casación, es necesario señalar que es principio de derecho intangible, cuyo fundamento se da como consecuencia de que los Jueces y Tribunales al resolver deben atenerse a los puntos que se les ha sometido oportuna y debidamente a la decisión; o sea, en los términos en los que quedó trabada la litis; esta Sala se encuentra prohibida de conceder en sentencia más de lo que piden las partes procesales; 3. En la especie, este Tribunal, observa que existe violación directa y que se ha infringido, en el fallo impugnado, la norma legal prescrita en el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil, evidencia que ha justificado el fundamento legal expuesto por los recurrentes.” La nota (1) corresponde al siguiente texto: GJS. XVI. No. 4. Pág. 896. La nota (2) corresponde al siguiente texto: R.O. No. 236. 3/Enero/

Resolución No. 0117-2013

Juicio No. 616-2011

Utilidades:

Su pago es responsabilidad del empleador directo

Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- “El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.” (CT, artículo 97)

Resumen del caso:

La Franco Vicente Quitilanda Chucho prestó sus servicios para la compañía RECBAS RECOLECCIÓN Y RECICLAJE S.A., cuyo objeto social es el de prestar servicio de recolección de basura y todo tipo de desechos, además del tratamiento y comercialización de productos derivados de los mismos; a su vez, esta empresa prestaba servicios para la compañía Andes Petroleum Ecuador Ltda.

El trabajador presentó una demanda en contra de esta última empresa, con la finalidad de que se disponga el pago de utilidades a su favor.

En instancia de apelación, la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos negó la pretensión del actor, razón por la cual, inconforme con la decisión judicial, interpuso recurso de casación con base en el argumento de falta de aplicación de varias normas procesales.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, una vez analizada la resolución venida en grado, resolvió no casar la sentencia, al concluir que la primera de las dos compañías era la responsable del pago de utilidades a favor del actor, pero que al no ser demandada no es parte procesal del presente proceso, que no se demostró la existencia de relación laboral directa

entre el actor y el demandado y que no se probó la vinculación entre las dos empresas.

Ratio decidendi:

El empleador directo es el responsable del pago de utilidades a sus trabajadores. En tal virtud, si una empresa no ha sido demandada y, por lo tanto, no es parte en el correspondiente proceso laboral, ni se ha demostrado la existencia de la relación laboral directa entre las partes, no procede el pago de utilidades.

Extracto del fallo:

QUINTO.- MOTIVACIÓN.- (...) 5.2.2. En cuanto a la falta de aplicación del Art. 35.1.3.4.8 y 11 de la Constitución Política de 1998, disposiciones relacionadas con la obligación del Estado en cuanto a garantizar el derecho del trabajador, se establece que al no haberse demostrado la existencia de la relación laboral directa entre los contendientes ni cumplirse con los elementos requeridos por el Art. 100 del Código del Trabajo en cuanto a la existencia

de la vinculación entre las compañías RECBAS RECOLECCION Y RECICLAJE S.A. y Andes Petroleum Ecuador Ltda, no cabe la disposición constitucional en mención, así como tampoco los mandatos de los Arts. 18, 272 y 273 de la Carta Magna. A pesar de la evolución normativa existente en el Ecuador en cuanto a la protección de los derechos laborales, conforme a l principio de la temporalidad, no procede la aplicación de los Arts. 1, 11.4.5 y 8, 33,75, 76.1 y 7.1, 82, 83.1, 326.2, 424, 425 y 426 de la Constitución de la República vigente desde el 2º de octubre del 2008.

5.2.3. En relación a los Arts. 5 y 97 del Código del Trabajo, el Art. 7 del Reglamento para la Contratación Laboral por Horas , que tratan sobre la protección judicial y administrativa a favor de los derechos del trabajador, reparto de utilidades y contrato de trabajo por horas; es importante señalar que el Art. 97 del Código del Trabajo es claro al establecer que el empleador directo es el responsable del pago de utilidades a sus trabajadores, por lo que, en el caso que nos ocupa la Compañía RECBAS RECOLECCIÓN Y RECICLAJE S.A., es la encargada del pago de utilidades del actor, empresa que al no ser demandada no es parte procesal del presente juicio; consecuentemente, no procede la aplicación del Art. 5 del Código del Trabajo y el Reglamento de Contratación Laboral por Horas en cuanto al pago de utilidades, pues no se

ha demostrado la existencia de la relación laboral directa entre el actor y el demandado como tampoco la vinculación entre la compañía RECBAS RECOLECCIÓN Y RECICLAJE S.A. y Andes Petroleum Ltda. Por todo lo expuesto este Tribunal de la Sala de lo Laboral (...), no casa la sentencia emitida por la Sala Única de la Corte Provincial de Justicia de Sucumbíos.”

Resolución No. 0401-2013

Juicio No. 1297-2012

Vacaciones no gozadas

Vacaciones acumuladas.-“El trabajador podrá no hacer uso de sus vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el corto año.” (CT, artículo 75)

Resumen del caso:

María Madelaine Dávila Intriago presentó una demanda en contra de Ramona Bienvenida Rosado Reina, como propietaria de Novedades Pacific, y su hija Leira Cevallos Rosado.

En segunda instancia, la Sala de lo Laboral Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Manabí ordenó, a favor de la actora, el pago de bonificaciones complementarias y compensación al incremento por el costo de vida.

Inconformes con la decisión de apelación, las demandadas interpusieron recurso de casación, con fundamento en el artículo 3, causales primera, tercera y cuarta, de la LC.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego de un análisis pormenorizado del caso, rechazó el recurso interpuesto, al verificar que la sentencia venida en grado no incurrió en ninguna causal de casación.

Ratio decidendi:

Aunque el trabajador no haya hecho uso de sus vacaciones por tres años consecutivos, como lo prevé el artículo 75 del CT, conserva su derecho adquirido e irrenunciable a que se le pague el valor correspondiente si se da por concluida la relación laboral.

Extracto del fallo:

“(...) **CUARTO.- MOTIVACIÓN.-** (...) 3.- En cuanto a la causal primera del Art. 3, que concreta en la errónea aplicación de los Arts. 75, 285 y 302 del Código del Trabajo y 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador; pues, afirma que, se ha ordenado el pago de vacaciones por todo el tiempo de trabajo, sin considerar que esta norma limita la acumulación de vacaciones

hasta por tres años (...). 3.1.- Respecto del pago de Vacaciones, al no haberse demostrado procesalmente que la trabajadora las ha gozado, procede, ordenar su pago por todo el tiempo de servicios, como en efecto reconoce la Sala de alzada. El Art. 75 del Código del Trabajo dispone que “El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año”; ello obviamente mientras transcurre la relación laboral; si ésta terminó, tratándose de un derecho adquirido irrenunciable de conformidad con la Constitución y la Ley, debe cancelarse al trabajador en dinero el valor de las vacaciones no gozadas (...).”

Resolución No. 0047-2012

Juicio No. 0630-2007

Visto bueno:

De acuerdo al artículo 172, numeral 2, del CT

“En un contrato de tracto sucesivo como es el contrato de trabajo, diversas circunstancias externas pueden ponerlo en riesgo de terminación; en unos casos, procedentes de causas ajenas a la voluntad de las partes, que no pueden ser superadas, como el caso fortuito, la fuerza mayor, la muerte del trabajador, o del empleador, etc.; pero hay otras, imputables a una de las partes, que pueden ser causa de terminación unilateral del contrato, estas últimas, supeditadas a la voluntad de una de ellas por una causa que amerita tal terminación.

Las legislaciones de los distintos países tratan este tema y lo denominan, de una manera general, como “Terminación Unilateral Justificada”; igualmente, y con distintos mecanismos, determinan un procedimiento para probar dichas causas.

Nuestro país ha dado solución a la terminación unilateral por causa justificada, optando por dos caminos diferentes, el uno, el visto bueno en donde se demostrará la existencia de la causal ante la autoridad administrativa responsable que es el inspector del Trabajo, y el otro, concebido en determinadas circunstancias, permite la separación de hecho o el abandono del trabajo, según el caso, no siendo necesario en este último probarlo previamente; únicamente deberá hacerse ante la autoridad judicial cuando alguna de las partes se sintiera perjudicada con aquella decisión unilateral.” (Moreno, 2013: 81 y 82)

Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- “El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.” (CT, artículo 172)

Resumen del caso:

Mauricio Eduardo Bayas Riofrío prestó sus servicios en el Banco del Pichincha C.A., Agencia Pedernales, desde el 12 de julio de 2007 hasta el 4 de junio de 2009, lugar en el que desempeñaba las funciones de “supervisor de servicios”.

En esta última fecha salió de vacaciones por diez días, tiempo durante el cual fue reemplazado en su cargo por la señorita Jessenia Figueroa, funcionaria del banco a quien había revelado la clave asignada para el cumplimiento de sus funciones. De conformidad con el artículo 25 del reglamento interno de la institución crediticia, este acto constituía una falta disciplinaria, por lo que, a su retorno, fue separado de la institución por efecto del correspondiente visto bueno.

Por estos hechos, el ex trabajador presentó una demanda en contra del Banco Pichincha C.A., con el propósito de que se reconozcan a su favor las indemnizaciones legales por despido intempestivo, pues, a su decir, la terminación unilateral de la relación laboral no procedía mediante la figura del visto bueno.

En instancia de apelación, la Sala Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, con voto de mayoría, resolvió ratificar la sentencia venida en grado, que declaró parcialmente con lugar la demanda.

Inconforme con este pronunciamiento, el actor interpuso recurso de casación.

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, luego del análisis pertinente, resolvió casar la sentencia recurrida, admitir parcialmente la demanda y, en consecuencia, ordenar que el Banco del Pichincha C.A. pague al actor el valor de USD. 3.486,85, por concepto de los derechos laborales reclamados.

Para adoptar esta decisión, el tribunal consideró que en el presente caso se había configurado una situación de despido intempestivo, mas no una causal de visto bueno.

Ratio decidendi:

Cuando la causal para que opere el visto bueno no ha sido debidamente justificada en sede administrativa, se habilita el derecho del trabajador de proceder a su impugnación ante la jurisdicción laboral.

De esa forma, al producirse la terminación unilateral de la relación laboral por efecto de la configuración de una situación de despido intempestivo, mas no de visto bueno, procede el pago de

las indemnizaciones y bonificación previstas por la ley, siempre que no haya prueba de su efectivo cumplimiento o pago a favor del trabajador.

Extracto del fallo:

“(…) 5.3. ANTECEDENTES DEL CASO (…) 5.3.1. **VALIDEZ PROCESAL.- (…)** 5.3.5. (…)

si bien el recurrente entregó a la empleada que lo reemplazó en su ausencia la clave de acceso, lo hizo sin resultados que puedan calificarse de graves, esto es tener consecuencias importantes o que acarrea cierto peligro, de tal suerte que no se justifica la violación a la norma reglamentaria y por lo mismo amerite el visto bueno de acuerdo con lo que prevé la norma del Art. 172 numeral 2. Del Código del Trabajo, pues como resultado de la falta cometida, no se ha reportado ni probado perjuicio alguno en contra de la Institución Bancaria demandada, en este sentido no hay los elementos que deben concurrir para considerar la causal invocada, como indisciplina o desobediencia grave al reglamento interno legalmente aprobado, si conforme queda evidenciado, el móvil o la razón, que le llevó

al recurrente a proceder de esta manera, no ha sido otro sino impedir que en su ausencia, se afecte el desarrollo normal de las actividades laborales propias de sus funciones, en beneficio del banco, particular que según manifiesta, en su debido momento dio a conocer a su jefe inmediato, por tanto le correspondía a la Institución demandada tomar las previsiones necesarias para evitar este problema, y que al parecer no lo hizo a tiempo. Por lo que queda analizado, este Tribunal considera que la resolución de visto bueno, es improcedente, pues no se ha justificado la causal invocada; consiguientemente hay derecho para impugnarlo en la vía jurisdiccional, y al configurarse el despido intempestivo por terminación unilateral de la relación laboral, procede el pago de las indemnizaciones y bonificación reclamadas, si no hay prueba de la satisfacción de las mismas (...).”

Resolución No. 0257-2013-SL

Juicio No. 1245-2010

Bibliografía

- Azula Camacho, Jaime (2000). *Manual de Derecho Procesal*. Tomo I. Colombia: Editorial Temis S.A.
- Cabanellas De Torres, Guillermo (1982). *Diccionario de Derecho Usual*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- ____ (2003). *Diccionario Jurídico Elemental*. Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Chávez de Barrera, Nelly (2002). *Derecho laboral aplicado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Devis Echandía, Hernando (1993). *Compendio de Derecho Procesal: Teoría General del proceso*. Tomo I. Colombia: Biblioteca Jurídica DIKE.
- Espinosa M., Galo (1983). *Diccionario de Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*. Recopilación de la totalidad de Resoluciones de las cinco Salas del Tribunal Supremo de Justicia. Segunda Serie, Años 1979-1980. I Tomo. Quito: Corte Suprema de Justicia.
- Herrera, Alexandra y Jhayya Segovia, Alberto (2008). *Diccionario de Derecho Laboral*. Quito, Corporación de Estudios y Publicaciones -CEP-.
- Lanas Medina, Elisa (2010). “La prueba en demandas laborales por discriminación”. En *Foro*, 14: 69-89.
- Maurino, Alberto Luis (2005). *Nulidades Procesales*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

- Moreno Echeverría, Ximena (2013). “Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código de Trabajo ecuatoriano”. En *Foro*, 19: 79-95.
- Montoya Melgar, Alfredo, Galiana Moreno, Jesús, Sempere Navarro, Antonio y Ríos Salmerón, Bartolomé (2005). *Curso de Procedimiento Laboral*. Madrid, Editorial Tecnos.
- Paredes Palacios, Paúl (2011). “La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)”. En *Proceso y Constitución*. Lima, ARA Editores E.I.R.L.
- Pasco Cosmópolis, Mario (2000). “Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo”. En *El derecho del trabajo ante el nuevo milenio*. México, Editorial Porrúa.
- Ramírez Gronda, Juan D. (1988). *Diccionario Jurídico*. Argentina: Editorial Claridad.
- Raso Delgue, Juan (2000). *La contratación atípica del trabajo*. Montevideo: Editorial Amalio M. Fernández S.R.L.
- Trujillo, Julio César (1987). *Derecho del trabajo*. Tomo II. Quito, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Vásquez López, Jorge (2004). *Derecho laboral ecuatoriano*. Quito, Editorial Jurídica Cevallos.
- Vidal Salazar, Michael (2011). “Oralidad y garantías constitucionales”. En *Proceso y Constitución*. Lima, ARA Editores E.I.R.L.

Normativa

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-045, 6 de marzo de 2015. Registro Oficial No. 462, 19 de marzo de 2015.
- Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.
- Código Civil, Codificación 10. Registro Oficial Suplemento No. 46, 24 de junio de 2005.
- Código de Procedimiento Civil, Codificación 11. Registro Oficial Suplemento No. 58, 12 de julio de 2005.
- Código de Trabajo, Codificación 17. Registro Oficial Suplemento No. 167, 16 de diciembre de 2005.
- Código Orgánico de la Función Judicial. Registro Oficial Suplemento No. 544, 9 de marzo de 2009.
- Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio No. 111), Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 25 de junio de 1958. Registro Oficial No. 219, 30 de julio de 1962.
- Convenio relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Convenio No. 121), Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 8 de julio de 1964. Decreto Supremo No. 2213. Registro Oficial No. 526, 15 de febrero de 1978.

Ley de Casación, Codificación 1. Registro Oficial Suplemento No. 299, 24 de marzo de 2004.

Mandato Constituyente No. 2. Decreto Legislativo No. 2. Registro Oficial Suplemento No. 261, 28 de enero de 2008.

Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar. Registro Oficial, Tercer Suplemento, No. 483, 20 de abril de 2015.

Mandato Constituyente No. 4, Decreto Legislativo No. 4. Registro Oficial Suplemento No. 273, 14 de febrero de 2008.

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución del IESS 390. Registro Oficial Suplemento No. 599, 19 de diciembre de 2011.

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia (2006). “Resolución de la Corte Suprema de Justicia No. 3”. En *Registro Oficial* No. 399, 17 de noviembre.

____ (2004). En *Gaceta Judicial* Año CV Serie XVIII: 1, 16 de noviembre.

____ (2001). En *Gaceta Judicial* Año CII Serie XVII: 6, 27 julio.

____ Primera Sala de lo Civil y Mercantil (1999). En *Registro Oficial* No. 273, 9 de septiembre (Expediente 405, juicio ordinario No. 31-96, sentencia de 13 de julio de 1999).



ISBN 978-9942-07-649-6



9 789942 076496



**CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA**

*Verdad, Seguridad y Paz
Illumanta, Kamaymanta, Kasikmanta*