

Juicio No. 09359-2020-02417

JUEZ PONENTE: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, viernes 9 de junio del 2023, las 15h32. **Vistos.** ± El tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, que se conforma por las juezas y juez nacionales Dra. Enma Tapia Rivera (jueza ponente) Dra. María Consuelo Heredia Yerovi y Dr. Alejandro Arteaga García, dicta la siguiente sentencia dentro de la causa No. **09359-2020-02417:**

I. Antecedentes

1. La señora Sandra Elizabeth Emilia Esparza Quintana (en adelante actora, accionante), inició un juicio laboral contra la empresa ROYALTEX S.A., en nombre de su representante legal Gustavo Ruales Samaniego y de las señoras Ximena del Rocío Segura Bastidas y Catherine Constante, en calidades de Gerente y Asistente del Departamento de Talento Humano (en adelante demandada, accionada), a quienes también demandó por sus propios y personales derechos. La presente acción tenía la finalidad de solicitar el pago del despido intempestivo, desahucio, pago de haberes laborales e indemnización del art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (en adelante LOD).
2. La parte accionada contestó señalando que la terminación de la relación laboral se produjo por acuerdo entre las partes.
3. La jueza de la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Guayaquil resolvió declarar parcialmente con lugar la demanda, ordenando el pago de despido intempestivo, desahucio, indemnización del art. 51 LOD y algunos haberes laborales; así mismo, ordenó que de la liquidación se reste los valores que habían sido establecidos en el Acta de Finiquito que fueron consignados a través del Ministerio del Trabajo.
4. Ante ello, la demandada presentó recurso de apelación, al que se adhirió actora; llegando estos recursos a conocimiento del tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la

Corte Provincial de Justicia de Guayas, quien, en sentencia escrita del 16 de noviembre de 2021, rechazó la adhesión propuesta por la accionante y aceptó parcialmente el recurso de la empresa demandada, exclusivamente respecto al valor de la indemnización del art. 51 de la LOD y manteniendo los otros rubros que fueron ordenaron a pagar por el juez de primer nivel, incluido el despido intempestivo.

5. Inconforme con esta decisión, tanto la actora como la demandada interpusieron recursos extraordinarios de casación. La actora por los casos cuarto y quinto del art. 268 del COGEP; y la demandada por los casos segundo, cuarto y quinto del mismo artículo.
6. Dicho recurso de casación llegó a conocimiento del Dra. Liz Barrera Espin, Conjueza de la Corte Nacional de Justicia, quien después de ordenar que se aclaren los recursos, los admitió parcialmente a trámite de la siguiente forma:

A. ADMITIR el recurso de casación presentado por la parte actora, señora SANDRA ELIZABETH EMILIA ESPARZA QUINTANA, únicamente por el caso CINCO, por las acusaciones efectuadas al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, [1/4]; B. ADMITIR el recurso de casación presentado por la parte demandada, señor GUSTAVO RUALES SAMANIEGO, en su calidad de representante legal y gerente general de la COMPAÑIA ROYALTEX S.A por cuanto reúne los requisitos formales puntualizados en el artículo 267 ejusdem. Respecto al caso Cuatro, se acepta exclusivamente en lo que respecta a la acusación efectuada a los artículos 164 y 208 del Código Orgánico General de Procesos y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. [1/4].

II. Jurisdicción y Competencia

7. El presente recurso de casación se fundamenta en lo previsto en el art. 184.1 de la Constitución de la República (en adelante ^a **Constitución**^o); en concordancia con los arts. 184 y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial (en adelante ^a **COFJ**^o), también,

lo previsto en el art. 269 del Código Orgánico General de Procesos (en adelante **COGEP**); y, particularmente, en mérito del sorteo realizado el día 15 de mayo de 2023, lo que radicó la competencia para el conocimiento y resolución de esta causa en este tribunal de casación.

8. Dando cumplimiento a los arts. 79 y 272 del COGEP, en concordancia con los arts. 168.6 y 169 de la Constitución, se convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación; la misma se llevó a cabo el día 07 de junio de 2023, a las 15h30; y, una vez finalizado el debate, se dio cumplimiento al art. 273 del COGEP, emitiendo la resolución de manera oral en audiencia.

III. Validez Procesal

9. Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades legales y constitucionales, por lo que la causa se considera válida procesalmente.

IV. Fundamentos del recurso de casación

10. **La empresa demandada** fundamentó su recurso de casación en los siguientes argumentos:

- 10.1. **Por el caso dos**, el casacionista alega que el tribunal de segunda instancia incurrido en una motivación aparente, generando un vicio de inatención, al momento de resolver respecto a la indemnización del art. 51 de la LOD, puesto que ha ordenado su pago sin considerar los antecedentes de hecho, ni las pruebas analizadas para llegar a esa conclusión.

- 10.2. **Por el caso cuarto**, el recurrente alega que el tribunal de segundo nivel no aplicó

el art 164 y 208 del COGEP al momento de analizar la prueba que fue aportada por la accionante para justificar que le correspondía el pago de la indemnización establecida en el art. 51 de la LOD, ya que, a su decir, los documentos fueron considerados a pesar de que no se ingresaron al proceso correctamente.

10.3. **Por el caso cinco**, el casacionista centra su fundamentación en la falta de aplicación del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, puesto que, el tribunal de segunda instancia ha determinado que la relación laboral terminó por despido intempestivo, a pesar de que se justificó, con un documento firmado por la parte actora, que no fue impugnado ni observado, que el vínculo de trabajo finalizó por acuerdo entre las partes; haciendo caso omiso a esta causa legal establecida en la norma laboral.

10.4. **La actora** presentó su recurso de casación, al amparo de los siguientes términos:

10.5. **Por el caso cinco**, la accionante señala que el tribunal de apelación incurrió en falta de aplicación del art. 51 de la LOD al momento de calcular el valor de la indemnización, pues no se tomó en cuenta la remuneración más alta que había recibido la trabajadora mientras se encontraba en funciones, determinando una indemnización mucho menor a la correspondiente.

1. Problemas jurídicos por resolver.

10.6. De los casos alegados por las partes procesales, se puede observar que existen dos temas que están en discusión, el primero respecto a la forma en la que terminó la relación laboral, y el segundo, en referencia a la indemnización del art. 51 de la LOD. En razón de ello, este tribunal fija los problemas jurídicos en el siguiente orden:

10.7. ¿El tribunal de apelación incurrió en falta de aplicación del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo al momento de resolver la forma de terminación de la relación laboral?

- 10.8. Solo una vez resuelto el primer problema jurídico se analizarán los siguientes:
- 10.9. ¿La sentencia recurrida carece de la garantía de motivación, en lo atinente a la indemnización del art. 51 de la LOD?
- 10.10. ¿El tribunal de segundo nivel no aplicó los arts. 164 y 208 del COGEP al momento de analizar las pruebas, lo que provocó una infracción del art. 51 de la LOD?
- 10.11. ¿Los jueces de apelación olvidaron aplicar el art. 51 de la LOD al momento de realizar el cálculo de la indemnización contenida en dicha norma?

2. Análisis y resolución de los problemas jurídicos planteados.

a. Consideraciones sobre el cinco del art. 268 del COGEP.

- 10.12. El caso quinto del art. 268 del COGEP se configura por la infracción directa del derecho sustantivo, es decir, si bien el recurrente ha aceptado las consideraciones fácticas y los hechos probados que los juzgadores de instancia han decretado como verdaderos dentro del proceso, denuncia una infracción en las normas sustantivas y, también, de los precedentes jurisprudenciales obligatorios (art. 182 del COFJ). Supone el contraste entre la sentencia frente a la ley, tratándose de ^aun error de adjudicación, selección o de entendimiento de normas sustanciales, es decir, el debate es estrictamente jurídico°.
- 10.13. En este sentido, no cabe controvertir ni revisar los hechos fijados por los jueces de instancia, pues se entiende que el recurrente muestra conformidad con estos en el fallo impugnado. Consecuentemente, tampoco cabe ninguna impugnación dirigida a aspectos relacionados con la valoración a aquella prueba, ni el alcance que han otorgado a dicho hecho. Se debe tener presente que la infracción que acusa el recurrente debe ser determinante en la resolución del fallo. Es decir, el error debe ser de tal gravedad o trascendencia que, sí aquel no se presentase, el resultado de la decisión hubiere sido diferente al pronunciado.

b. Análisis del primer problema jurídico

10.14. Para resolver el primer problema jurídico planteado es necesario remitirse al fallo del tribunal de apelación respecto a la forma de terminación del vínculo laboral, del que se desprende:

b.-) SOBRE LA FORMA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA VALORACIÓN PROBATORIA: - La parte actora comparece y señala que fue objeto de un despido intempestivo; la parte accionada, lo niega, corresponde a este Tribunal determinar la procedencia o no de la pretensión del actor, y para hacerlo se considera:

b.1.-) El despido intempestivo es un medio ilegítimo, mediante el cual, el patrono termina la relación unilateral con el actor y este debe ser demostrado por quien lo alega [1/4]

b.2.-) Este acto ilegítimo del patrono denominado despido intempestivo, no es un caso de inversión de la carga de la prueba, puesto que como ha señalado de manera uniforme la jurisprudencia, debe ser comprobado por quien lo alegue de manera plena y convincente [1/4]

b.3.-) En principio, al no ser un caso de inversión de la carga de la prueba, le correspondía al accionante acreditar que el supuesto despido intempestivo sucedió en un momento y lugar determinado [1/4]

Efectivamente la parte accionada adjunta el documento denominado "acuerdo de conclusión de relaciones laborales", donde se puede apreciar, que se menciona que:

"libre y voluntariamente convienen que las relaciones laborales concluyen, en esta fecha, por mutuo y común acuerdo, de conformidad con el numeral 2 del Art. 169

del Código del Trabajo. Dentro de los siguientes quince días se procederá a otorgar

el acta de finiquito, en la que constará la liquidación final de derechos adquiridos y otros rubros pendientes de pago y en la que incluirá una bonificación voluntaria del empleador en favor del trabajador, por terminación del contrato de trabajo, por (UN

MIL NOVENTA Y OCHO DÓLARES 85/100) (USD 1098.85)". Si bien es cierto, consta el documento denominado "acuerdo de conclusión de relaciones laborales",

donde se menciona expresamente que las partes libre y voluntariamente concluir las relaciones laborales; sin embargo, se hace mención a una "bonificación voluntaria", y como ha sido señalado por nuestra Alta Corte (CORTE SUPREMA

DE JUSTICIA, PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL Juicio Laboral 254-04.

Alejandro Velásquez ± Exporklore, septiembre 21 del 2004. R.O. 536-3-III-04):
“hecho que conste en el acta de finiquito una bonificación otorgada por el empleador al trabajador, permite concluir que la relación contractual terminó por voluntad unilateral del empleador, toda vez que no se halla una razonable justificación para que se entregue al trabajador una bonificación por beneficencia o generosidad, sino que se trata de una encubierta indemnización por despido intempestivo”. Lo que es recogido por la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, dentro del Juicio N° 54-2008, de fecha Quito, 16 de abril de 2012, [1/4] b.5.-) Como lo señala Roberto García Martínez, "En efecto, el principio de que en caso de duda sobre la apreciación de la prueba deberá estarse al sentido más favorable al trabajador, ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia sobre la materia. [1/4] b.7.-) En atención a lo anteriormente señalado, este Tribunal considera que, **por la presencia de la bonificación voluntaria del empleador, como ha señalado la jurisprudencia pacífica en materia laboral, unida a la negativa a suscribir el acta de finiquito, se ha acreditado la existencia de una forma unilateral de terminación de la relación laboral, es decir, la relación laboral concluyó por despido intempestivo por lo que se niegan los cargos presentados por la parte accionada.**

11. De la revisión de la sentencia de apelación, este tribunal observa las siguientes circunstancias:
 - 11.1. El juez plural de segunda instancia ha determinado la existencia de una prueba documental que fue ingresada, admitida y producida dentro del proceso; la misma que se encuentra firmada por la trabajadora y el empleador, en el que se asevera que la relación laboral terminó por acuerdo entre las partes, de conformidad al art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, y que, por ello, se ha acordado entregar a la trabajadora una bonificación dineraria, adicional a la liquidación normal.
 - 11.2. A pesar de la existencia del mentado documento, el tribunal de apelación ha concluido que la relación laboral terminó por despido intempestivo en virtud de que dicha ^abonificación^o otorgada a la trabajadora encubre un despido

intempestivo. Esta decisión la ampara en dos sentencias emitidas por la Corte Suprema y Corte Nacional de Justicia del Ecuador que no cumplen con ser precedentes jurisprudenciales obligatorios y tampoco una línea jurisprudencial de la Corte Nacional.

- 11.3. Los jueces de segundo nivel, nada han mencionado del art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, no han analizado las razones por las que esta norma no debió ser observada, a pesar de que el acuerdo entre las partes es una de las formas legales en las que se puede dar por concluido el vínculo de trabajo. Además, que, no se ha tomado en cuenta que el empleador afirmó que se terminó el contrato de trabajo bajo estas circunstancias, teniendo los jueces la obligación de analizar todos los fundamentos del recurso de apelación presentado por las partes procesales y los puntos de controversia que se han planteado, estableciendo como uno de ellos: *a) Forma de terminación de la relación laboral [1/4]º*.
- 11.4. Por las razones expuestas, este tribunal de casación acepta el cargo alegado por la parte demandada, por falta de aplicación el art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo; y, en consecuencia, se dicta sentencia de mérito en los siguientes términos.

3. Sentencia de mérito por el caso segundo.

- 11.5. Con respecto a la identificación de las partes, la enunciación de los hechos expuestos en la demanda y la contestación a demanda, las pretensiones y los fundamentos de derecho y los hechos probados, de la sentencia de segunda instancia; este tribunal nada tiene que objetar.
- 11.6. Por lo dicho, se dicta sentencia de mérito para reemplazar la fundamentación respecto de la forma de terminación de la relación laboral:
- 11.7. El art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo prevé al acuerdo entre las partes como forma de terminar el contrato de trabajo individual.

- 11.8. De los hechos expuesto por cada una de las partes, y que han sido probados, se tiene que la relación laboral entre la compañía demanda y el actor terminó en fecha 11 de junio de 2020, fecha en la que se firmó el documento original que obra a foja 67 del proceso, con el siguiente contenido:

ACUERDO DE CONCLUSIÓN DE RELACIONES LABORALES

Entre los suscriptores, la compañía ROYALTEX S.A. representada por la DRA. XIMENA DEL ROCIO SEGURO BASTIDAS y el señor (a) ESPARZA QUINTANA SANDRA ELIZABETH portador (a) de la cédula de identidad número 0910044700, libre y voluntariamente convienen que las relaciones laborales concluyen, en esta fecha por mutuo y común acuerdo, de conformidad con el numeral 2 del Art. 169 del Código del Trabajo.

Dentro de los siguientes quince días se procederá a otorgar el Acta de Finiquito, en la que constará la liquidación final de derechos adquiridos y otros rubros pendientes de pago y en la que se incluirá una bonificación voluntaria del empleador en favor del trabajador por terminación del contrato de trabajo, por (UN MIL NOVENTA Y OCHO DÓLARS 85/100) (USD1098.85).

Este documento no tiene calidad de Acta de Finiquito, constituirá medio de prueba de la causa de terminación de relaciones labores. En consecuencia, de lo que se acuerdan suscriben conjuntamente.

Guayaquil. 11 de junio de 2020.

- 11.9. Para examinar este documento es importante observar que la terminación de la relación laboral por acuerdo entre las partes, es una causa legal para dar por terminado el contrato de trabajo, que se encuentra establecida en el art. 169 numeral 2 del Código del Trabajo, que textualmente dispone: " Art. 169.-Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina: [1/4]2. Por acuerdo de las partes [1/4]º ; esto implica que tanto la parte empleadora como la parte trabajadora aceptan que el contrato de trabajo termine en una fecha que ha sido fijada por ellas; teniendo como consecuencia que el empleador liquide al trabajador, pagando los haberes laborales que se encuentren

pendientes hasta la fecha y se otorgue la bonificación por desahucio, según el art. 184 inciso segundo del Código del Trabajo, que ordena: *“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.”*

- 11.10. Del documento analizado se desprende que cumple con ser un acuerdo entre las partes con la que se dio por culminado el vínculo contractual, puesto que se encuentra firmado por la señora Esparza Quintana Sandra Elizabeth y Dra. Ximena Segura, Gerente Talento Humano de Royaltex S.A.; y que, según consta en el acta de audiencia de primer nivel (fj. 132 del cuaderno de primer nivel), la actora reconoció su firma aceptando que era suya. Es decir, no existe duda alguna de que la accionante fue quien firmó el documento; en consecuencia, aceptó el contenido que tenía dicho instrumento; sin que tenga relevancia quien haya emitido el mismo, ya que, al momento en que imprimió su firma, emitió su consentimiento y aceptación sobre lo que se encontraba plasmado.
- 11.11. Si bien la actora ha señalado que firmó este documento de manera apresurada, esto no quiere decir *per sé* que no haya entendido su contenido, que, de su simple lectura se puede dilucidar que maneja un lenguaje claro y comprensible. Por otro parte, la actora tampoco ha justificado que dicha prueba haya sido firmada bajo uno de los vicios de consentimiento establecidos en el art. 1467 del Código Civil, esto el error, la fuerza o el dolo; por ende, se entiende que esté fue suscrito bajo su pleno consentimiento libre y voluntario.
- 11.12. El hecho de que en el documento de *“ACUERDO DE CONCLUSIÓN DE RELACIONES LABORALES”* se haya pactado una bonificación a favor de la trabajadora, no quiere decir que se esté ocultando un despido intempestivo por el solo hecho de haber sido determinado en el documento, pues, así como las partes acordaron terminar la relación laboral, también se puede negociar respecto a pagos adicionales, por eficiencia, agradecimientos o lo que fuere; recordando que se trata de un acuerdo entre las partes, por lo tanto, es posible pactar lo que en derecho corresponda, más aún, si con este acuerdo, hay condiciones más favorables que las comunes al trabajador.

- 11.13. En el presente caso, no se desprende del documento que la trabajadora haya renunciado a ningún derecho que se le haya concedido por ley; es más, el documento aclara que no se trata de un Acta de Finiquito - que debe cumplir con estar debidamente pormenorizada, según el art. 595 del Código del Trabajo, y debe contener todos los rubros a los que tiene derecho la trabajadora- sino que, por lo contrario, es un documento que sirve para demostrar **la forma en la que se terminó la relación laboral, esto es**, por acuerdo entre las partes. Así como tampoco se ha demostrado que esta bonificación sea una forma de encubrir un despido injustificado.
- 11.14. Siendo así, este tribunal concluye que la demandada logró justificar que la relación laboral entre los litigantes terminó por acuerdo entre las partes, sin que la accionante haya logrado desvirtuar aquello, menos aún probar un despido intempestivo, siendo su obligación hacerlo al haberlo alegado; mientras que el empleador, quien alegó terminación por acuerdo entre las partes, sí lo ha probado de forma documental y sin oposición siquiera de la parte actora.

c. Resolución

- 11.15. Por los considerados expuestos, se modifica la sentencia de segundo nivel, que ratificó el pago de despido intempestivo ordenado por el juez de primera instancia, por un valor de \$2.747.04, d y se desestima el pago de dicho rubro.
- 11.16. En virtud de la sentencia de mérito que se ha dictado por el caso quinto del art. 268 del COGEP, este tribunal determina que no es necesario que se resuelvan el resto de problemas jurídicos relacionados con la indemnización del art. 51 de la LOD establecidos anteriormente: *¿La sentencia recurrida carece de la garantía de motivación, en lo atinente a la indemnización del art. 51 de la LOD?, ¿El tribunal de segundo nivel no aplicó los arts. 164 y 208 del COGEP al momento de analizar las pruebas, lo que provocó una infracción del art. 51 de la LOD?, ¿Los jueces de apelación olvidaron aplicar el art. 51 de la LOD al momento de realizar el cálculo de la indemnización contenida en dicha norma?;* en razón de que esta indemnización se produce solamente cuando el trabajador ha sido despedido de

manera injustificada¹, situación que no se ha demostrado en este caso, por lo que no corresponde análisis del mismo, ni el pago de dicho rubro.

4. Decisión

11.17. Por los argumentos expresados en la presente sentencia, esta Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ^a **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA^o**, en los términos plasmados en esta sentencia, **casa** el fallo dictado por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Guayas, en cuanto a que se desestima el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo establecido en el art. 188 del Código del Trabajo, y consecuentemente, la dispuesta en el art. 51 de la LOD. Con respecto al resto de rubros, se mantienen los que fueron fijados por el tribunal de apelación en razón de que no fueron motivo de recurso de casación. Devuélvase el cien por ciento de la caución a la parte demandada. **Cúmplase y Notifíquese. -**

Dra. Enma Tapia Rivera

JUEZA PONENTE

Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
NACIONAL

Dr. Alejandro Arteaga García **JUEZA**
JUEZ NACIONAL

¹ Art. 51 Ley Orgánica de Discapacidades. - Estabilidad laboral. - [...] **En el caso de despido injustificado** de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Resumen de fácil comprensión

El
acuer
do
entre
las
parte
s es
una
causa
lícita
para
dar
por
termi
nado
el
contr
ato
de
trabaj
o,
para
ello,
debe
existi
r el
conse
ntimi
ento
libre
de
vicio
s

tanto del empleador como del trabajador, que se encuentre debidamente justificado en un documento que plasme la voluntad por escrito. El hecho de que en un acta de acuer

do de
termi
nació
n de
la
relaci
ón
labor
al se
inclu
yan
bonif
icaci
ones
a
favor
del
trabaj
ador,
no
invol
ucra
por sí
solo
una
form
a de
ocult
ar un
despi
do
intem
pesti
vo.

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

JUEZ NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL