

REGISTRO OFICIAL[®]

ÓRGANO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

**FUNCIÓN JUDICIAL Y
JUSTICIA INDÍGENA**

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

**SALA ESPECIALIZADA
DE LO LABORAL:**

**SENTENCIAS, RESOLUCIONES,
JUICIOS Y AUTOS**

**J24331-2020-00343, J24331-2020-00387,
J09359-2019-03486, J23331-2019-03156**



188589747-DFE

Juicio No. 24331-2020-00343

JUEZ PONENTE: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA, JUEZ NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, lunes 24 de octubre del 2022, las 11h23. **VISTOS:**

PRIMERO.- ANTECEDENTES PROCESALES.- En el juicio laboral seguido por **LUIS ALBERTO PITA PARRALES** en contra de **PETROLEOS DEL PACÍFICO S.A. PACIFPETROL**, ubicada en el campo minero "Ancón", en las personas del señor Nelson Aníbal Vargas Serrano, Gerente General y Representante Legal, del señor Germán Efromovich, Presidente Ejecutivo; el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, dicta sentencia, el miércoles 09 de junio de 2021, las 10h16, que resuelve: " (1/4) *NEGAR el recurso de apelación interpuesto por LUIS ALBERTO PITA PARRALES, consecuentemente se CONFIRMA la sentencia desestimatoria dictada con fecha martes 16 de marzo del 2021, las 00h54, por el Ab. Eduardo Arturo Benavides León, en su calidad de Juez de la Unidad Judicial Civil con sede en el Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, en cuya parte dispositiva declara sin lugar la demanda propuesta. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Con el ejecutorial de este fallo y una vez transcurrido los términos para la concesión de los recursos devuélvase el proceso al Juez de origen para los fines legales pertinentes.*" . Inconforme con la decisión, el señor actor Luis Alberto Pita Parrales, interpone recurso de casación, siendo admitido a trámite al amparo del caso 5 del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, en auto de jueves 2 de septiembre de 2021, a las 12h09; dictado por la doctora Liz Mirella Barrera Espin, Conjueza Nacional encargada. Una vez conformado el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral mediante sorteo de miércoles 17 de agosto de 2022, se realizó la audiencia de fundamentación del presente recurso de casación y encontrándose en estado de fundamentar por escrito la decisión enunciada se lo hace bajo las siguientes consideraciones:

SEGUNDO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en los artículos 184.1 de la Constitución de la República y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial; Resoluciones N° 008-2021 de 28 de enero de 2021; N° 209-17 de 20 de noviembre de 2017 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura y 02-2021 dictada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como por el sorteo de ley que obra a fs. 8 del

Firmado por
ALEJANDRO
MAGNO ARTEAGA
GARCIA
C=EC
L=QUITO
CI
0910762624

Firmado por
MARIA CONSUELO
HEREDIA YEROVI
C=EC
L=QUITO
CI
1705840385

Firmado por
KATERINE BETTY
MUNOZ SUBIA
C=EC
L=QUITO
CI
1713023297

cuaderno de casación.

El tribunal competente para conocer la presente causa, se encuentra constituido por: el doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional Ponente; la doctora Katerine Muñoz Subía, Jueza Nacional; y, la doctora María Consuelo Heredia Yerovi, Jueza Nacional.

TERCERO: VALIDEZ PROCESAL. - No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, por lo que se declara la validez de todo lo actuado.

CUARTO: AUDIENCIA PÚBLICA: Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, se llevó a cabo la audiencia de fundamentación del recurso de casación, el día martes 11 de octubre de 2022 a las 12h30, misma que se reinstala el día miércoles 19 de octubre del 2022.

QUINTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.

5.1.- SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario esencialmente formalista y, por tal razón, exige para su procedencia el cumplimiento inexorable de los requisitos y formalidades establecidas en el COGEP. El tratadista colombiano, Luis Armando Tolosa Villabona, conceptualiza a este medio de impugnación, como aquel que: *“ (1/4) pretende quebrar, anular y romper una providencia violatoria de la ley sustancial o de la ley procesal (1/4) Por lo tanto, el recurso de Casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la Ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo (1/4) con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales inmanentes, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que tienen errores in iudicando, errores facti in iudicando o errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas”.*¹ Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, tiene como finalidad garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración.

SEXTO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN (PARTE ACTORA). -

El recurrente indica como normas transgredidas a su criterio: los artículos 169 numerales 2 y 6; 188 del Código del Trabajo; y, la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo

¹ Teoría y Técnica de la Casación, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., segunda edición, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 13

Humanitario

6.1. CARGO ALEGADO: Conforme la grabación magnetofónica constante en el proceso, en lo principal, comparece el abogado Clemente Rivera Anchundia, defensa técnica del señor actor Luis Alberto Pita Parrales, fundamentando el recurso de casación en el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, señalando:

- Que, haciendo un recuento del expediente, se tiene que el señor actor empezó a trabajar para la Compañía PACIFPETROL S.A., desde el jueves 17 de julio del 2008 hasta el 30 de abril del 2020, en horario rotativos de lunes a viernes de 06h00 a 18h00 y de 18h00 a 06h00, de manera continua durante 12 años.
- Que al señor Luis Alberto Pita Parrales, mediante una notificación de la compañía demandada de fecha 30 de abril de 2020, en la que manifiestan el cese de la relación laboral en virtud del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor debido a la Pandemia por el COVID -19, notificación firmada por el Gerente General de la Compañía
- Que mediante un acta de fecha 27 de mayo del 2020, se le cancela la cantidad de 5.289,90, y que ha presentado impugnación por no estar de acuerdo con los valores ahí detallados, entre los que no estaban los rubros por utilidades.
- Que el juez de primera instancia consideró que el acta de finiquito firmada era prueba suficiente para determinar que la forma como terminó la relación laboral y que era por acuerdo de las partes.
- Que no pide que se valore la prueba, pero que la sentencia si comete un error en la forma de interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, ya que la relación terminó por el caso fortuito o fuerza mayor establecido en el artículo 169 numeral 6 ibídem.
- Que el recurso de casación se interpuso para que se corrija dicho error en atención a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles.
- Solicita que se case la sentencia y en mérito de los autos se dicte la que corresponda, otorgándole el derecho al ex trabajador.

SÉPTIMO: ALEGACIONES EFECTUADAS POR LA CONTRAPARTE (DEMANDADO).-

Conforme la grabación magnetofónica constante en el proceso, en lo principal, comparece el procurador judicial de la compañía PETROLEOS DEL PACÍFICO S.A. - PACIPETROL, quien en lo principal señala:

- Que, no se fundamentó el recurso de casación conforme las acusaciones formuladas en el escrito de casación, sin embargo señala que el actor propuso al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, para lo cual era necesario citar el modo de la infracción, individualizar la norma sustantiva infringida que fundamenta el cargo y determinar la parte determinante que afectado la parte dispositiva de la sentencia, lo cual señala no ha sido realizado dentro de la fundamentación oral. Que, no cabe el análisis de la pruebas y en la fundamentación lo que se ha pretendido es la valoración de un documento que no ha sido admitido en el proceso.
- Que sobre la falta de aplicación de la Disposición Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y aquí tenemos lo que dijo la Corte Constitucional dentro de la Sentencia N° 23-20-CN/20 y Acumulados, que decía esta disposición interpretativa era incompatible con el requisito de imprevisibilidad propio de la seguridad jurídica y agregó nuevas reglas de juego; indica que no era aplicable por ser norma posterior a la fecha en que se terminó la relación laboral.
- Sobre la falta de aplicación del artículo 188 del Código del Trabajo, tampoco se ha fundamentado en forma oral, por lo que no debería ser analizado, sin embargo, menciona que el artículo 188 del CT, si fue analizado íntegramente por los jueces de instancia que determinaron que su aplicación no era procedente.
- Acerca, de la alegación de que se debió invertir la carga de la prueba señala que el recurrente pretende que se analice un precepto de valoración de la prueba lo cual no es procedente bajo la causal invocada y debió hacérselo por el caso 4 del 268 del COGEP. Por lo que es inviable el cargo acusado.
- Respecto a la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del CT, señala que vincular el análisis de una prueba para el fin de determinar el error en la interpretación de una norma, no procede por el caso 5, que solo se debió ver si los jueces le dan un

sentido u alcance diferente a la norma, cuestión que los jueces de apelación han determinado como se configuro el acuerdo de las partes y como se dio fin a la relación laboral, por lo que no cabe analizar el acervo probatorio como solicita el recurrente.

- Solicita que se rechace el recurso y no se case la sentencia.

7.1- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO: Una vez plasmada la fundamentación del recurso que fue sustentado en audiencia y los argumentos detallados en su escrito de casación, este Tribunal deberá resolver las impugnaciones efectuadas, en base a los siguientes problemas jurídicos:

- Dilucidar si el Tribunal de apelación, al dictar su sentencia, incurrió en la falta de aplicación de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación con el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo; la falta de aplicación del artículo 188 del Código del Trabajo; y, la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, al determinar que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo entre las partes.

7.2.- ANÁLISIS DEL CASO:

Analizadas las pretensiones efectuadas por la parte demandada, este tribunal de casación realiza las siguientes precisiones:

Al invocar el caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, implica que las acusaciones deben necesariamente versar sobre la transgresión directa de la norma sustancial en la parte dispositiva o resolutive de la sentencia; por lo que no cabe en ella consideración respecto de los hechos, dado que se parte de la base de que es correcta la apreciación del tribunal *ad quem* sobre el valor de los medios de prueba incorporados al proceso, es decir, que el recurrente al fundar su pretensión en el caso cinco está conforme con los hechos, no así con el derecho aplicado, de tal manera que corresponde al tribunal de casación, examinar los hechos considerados como ciertos en la sentencia para así confrontarlos con la decisión.

Así se tiene que el actor Luis Alberto Pita Parrales, laboró para PETRÓLEOS DEL PACÍFICO S.A. PACIFPETROL, desde 17 de julio del 2008 hasta el 30 de abril del 2020, ejerciendo el cargo de ayudante de pulling y su última remuneración fue la de USD 1.052,47, cuestiones que no fueron parte de la controversia ya que se encuentran reconocidas por las partes.

1. Sobre la falta de aplicación de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica e Apoyo Humanitario, cabe mencionar que señala:

^a *Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.*^o

Norma interpretativa que tiene relación con el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que establece lo siguiente:

^a ***Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (1/4) 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***^o

Su impugnación radica en la falta de aplicación de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la alegación del recurrente va a que los jueces tenían como hecho no controvertido que la relación laboral terminó por el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo por lo que era su obligación determinar si se cumplía o no con los elementos para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor establecido en la norma indicada y en la Disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario, con lo cual se probaría que no existió el cese total y definitivo de la compañía y que hubo un despido intempestivo.

Este tribunal para efecto de dar respuesta procede a analizar las constancias argumentativas presentadas por los jueces de apelación en la sentencia impugnada y así tenemos:

^a *(1/4) La parte actora manifiesta que ha existido una indebida valoración de los medios probatorios como es el Acta de finiquito, con el cual se pretende dar por terminada una relación laboral de mutuo acuerdo. Al respecto este Tribunal considera que consta dentro de autos a fojas 161 y 162 de autos el mismo que se encuentra firmado por el trabajador, es decir consta la voluntad de las partes que suscriben este documento, el mismo que puede ser impugnado conforme a lo dispuesto en el Art. 595 del Código de Trabajo, sin embargo no consta que el trabajador lo hubiera realizado, por lo que existe la aceptación de este documento, y dentro del mismo consta la fecha de inicio y de la terminación de la relación laboral*

por mutuo acuerdo. Dentro de la sentencia emitida por el juez de primera instancia consta realizado un análisis valorativo sobre la prueba documental presentada por el demandado (Acta de Finiquito), con el cual se justifica que la relación laboral ha terminado de mutuo acuerdo lo que se encuentra determinado por el Artículo 169 No. 2 del Código de Trabajo, la parte actora no ha realizado medio probatorio documental o testimonial con el cual pueda confrontar esta prueba documental que ha sido anunciada, presentada y evaluada en la audiencia celebrada ante el juez de primera instancia por lo que se le da el valor probatorio correspondiente, al existir este medio probatorio en la contestación a la demanda se le corrió traslado a la parte actora quien debía presentar medios probatorios respecto de este hecho conforme así lo determina el Art. 151 inciso cuarto del Código Orgánico General de Procesos, lo que consta no se lo ha realizado, siendo estricta responsabilidad del actor ejercer los derechos que le asiste. Conforme se ha expuesto en cuanto al acta de finiquito al no existir prueba en contrario se lo tiene como medio probatorio con el cual se justifica que la relación laboral ha terminado de mutuo acuerdo. Ahora bien con respecto a que en la contestación a la demanda la entidad demandada acepta que la relación ha terminado conforme el Art. 169 No. 6 del Código de Trabajo, es decir por caso fortuito o fuerza mayor al respecto este tribunal observa que en el escrito de contestación a la demanda se expone: ^a ¼ Si bien es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 PACIFPETROL comunico a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenían, por uso de la causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte Actor y PACIFPETROL, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de relación laboral por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrita con fecha 27 de mayo del 2020, lo cual evidente y convenientemente no señala la parte Actora denotando su mala fe para proponer la demanda materia de este proceso judicial^¼°, de la simple lectura se logra determinar que contiene una afirmación en cuanto a la terminación de la relación laboral la misma que ha sido de mutuo acuerdo lo que se ha probado con el acta de finiquito que ha sido presentado como medio probatorio, al existir una afirmación esta correspondía probarla y así lo ha hecho con la documentación que adjunta a fojas 161 y 162 del cuaderno de primera instancia, cumpliendo lo dispuesto

en el Art. 169 inciso segundo del Código Orgánico General de Procesos..^o. (Lo resaltado nos pertenece).

Sobre el recurso presentado por la parte accionante, a este tribunal le corresponde, dilucidar si existe la transgresión acusada, al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, por lo que en primer lugar hay que determinar cuál es la normativa aplicable en relación a los hechos que se toman como probados.

Es un hecho que no ha sido materia de discusión, que la relación laboral entre las partes terminó el 30 de abril del 2020, fecha anterior a la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 229, del 22 de junio de 2020; aplica, entonces, lo establecido en el artículo 7 del Código Civil que señala: *^a La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo (1/4)^o*. Por lo que en este caso la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no era aplicable, y así se ha pronunciado la Corte Constitucional, manifestando:

^a (1/4) 72. En tal virtud, en los casos pendientes o nuevos que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de Covid 19, con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la Disposición Interpretativa sujeta a análisis en la presente causa.^{o2}.

Tanto más que los jueces de apelación en su fundamentación determinaron que la relación laboral terminó por el artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, que trata sobre el mutuo acuerdo de las partes. Por lo que no existe el yerro acusado.

2. Respecto de su acusación acerca de la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo:

El casacionista señala que en la sentencia impugnada los jueces consideraron que la firma del acta de finiquito daba por sentado el perfeccionamiento del acuerdo para dar por terminada la relación laboral, cuestión que señala no es procedente ya que el actor sí impugno el acta de finiquito por no encontrarse satisfecha con los valores mandados a cancelar, ya que acusó que existía un perjuicio económico y que por eso reclamó ante los jueces de instancia el despido intempestivo. Indica que el tribunal erró en la interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, norma que dicta que el contrato de trabajo concluye por mutuo acuerdo de las partes, cuestión que a la luz del proceso no existió, sino el despido intempestivo.

2 CASO No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, de 01 de diciembre de 2021.

Este tribunal observa, que el tribunal de apelación determinó que la norma aplicable al caso era el artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, que señala: *“El contrato individual de trabajo termina: (1/4) 2. Por acuerdo de las partes; (1/4)º*, y al respecto el tratadista doctor Julio César Trujillo, sobre el mutuo disenso señala: *“ (1/4) el contrato de trabajo termina por “acuerdo de las partes”, en cualquier momento en que tal acuerdo se produzca Ordinariamente suele revestirse de la forma de una renuncia del trabajador aceptada por el empleador (1/4) El mutuo disenso, supone, pues, el consentimiento de ambas partes; pero, el consentimiento debe ser válido, y el que adolece de error, fuerza o dolo no lo es.º*, por lo que se entiende que para que se configure la mencionada causal de terminación de la relación laboral, era necesario que se encuentre probado que efectivamente existió un acuerdo entre las partes para dar fin a la relación laboral. La Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Santa Elena en su sentencia sobre este punto indica que:

*ª (1/4) Al respecto este Tribunal considera que consta dentro de autos a fojas 161 y 162 de autos el mismo que se encuentra firmada por el trabajador, es decir consta la voluntad de las partes que suscriben este documento, **el mismo que puede ser impugnado conforme a lo dispuesto en el Art. 595 del Código de Trabajo, sin embargo no consta que el trabajador lo hubiera realizado**, por lo que existe la aceptación de este documento, y dentro del mismo consta la fecha de inicio y de la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo. Dentro de la sentencia emitida por el juez de primera instancia consta realizado un análisis valorativo sobre la prueba documental presentada por el demandado (Acta de Finiquito), con el cual se justifica que la relación laboral ha terminado de mutuo acuerdo lo que se encuentra determinado por el Artículo 169 No. 2 del Código de Trabajo, la parte actora no ha realizado medio probatorio documental o testimonial con el cual pueda confrontar esta prueba documental que ha sido anunciada, presentada y evaluada en la audiencia celebrada ante el juez de primera instancia por lo que se le da el valor probatorio correspondiente, al existir este medio probatorio en la contestación a la demanda se le corrió traslado a la parte actora quien debía presentar medios probatorios respecto de este hecho conforme así lo determina el Art. 151 inciso cuarto del Código Orgánico General de Procesos, lo que consta no se lo ha realizado, siendo estricta responsabilidad del actor ejercer los derechos que le asiste.(1/4)º*

Evidenciándose que los jueces tomaron como prueba del acuerdo de las partes, el acta de finiquito la cual señalaron no fue impugnada por el actor, afirmación que fue rechazada por el recurrente quien menciona que si impugno dicho documento, por lo que con el fin de establecer la verdad procesal se examina lo planteado por las partes en sus actos de proposición:

El señor actor Luis Alberto Pita Parrales, en el acápite 5.3 de su demanda señala:

^a (¼) Con fecha: Santa Elena , Miércoles 27 de Mayo de 2020, se practica el Acta de Finiquito ante el sistema del Ministerio de Trabajo, la misma que generan los valores que dicen corresponderme por liquidación de Haberes Laborales y que suman un total de \$US 5.289,90 (¼) la misma que **IMPUGNO Y RECHAZO** de la manera más enérgica por no estar de acuerdo con dichos valores, por no corresponder al tiempo de trabajo, ya que no consideran los valores pendientes de pago por concepto de UTILIDADES (¼)°

A lo cual la parte demandada contestó:

^a (¼) Si bien es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 PACIFPETROL comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenían, **por uso de la causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte Actor y PACIFPETROL, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de relación laboral por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrita con fecha 27 de mayo del 2020**, lo cual evidente y convenientemente no señala la parte Actora denotando su mala fe para proponer la demanda materia de este proceso judicial. Las partes de mutuo acuerdo decidieron dar por terminadas las relaciones laborales que los vinculaban, tanto así, que PACIFPETROL realizó una ^a **BONIFICACION VOLUNTARIA**° por un monto de US \$3.075,70, imputable a cualquier derecho del ex trabajador, tal como se refleja en el acta de finiquito suscrita por la parte Actora, la cual ha sido generada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo y en la cual constan pormenorizados todos los rubros de liquidación (¼)°.

Por lo que se establece, que existe la impugnación que el tribunal afirmó en su fallo que no existió, a partir de aquello existe la errónea interpretación del artículo 169 numeral 2 del Código del Trabajo, pues al haber la impugnación se invierte la carga probatoria y le correspondía a la parte demandada justificar como terminó la relación laboral por mutuo acuerdo.

Este tribunal observa que existe una contradicción en los hechos alegados, ya que la parte demandada expresamente ha manifestado que el 30 de abril del 2020, la empresa PACIFPETROL S.A. comunicó a su ex trabajador la terminación de la relación laboral por el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, pero que posteriormente hubo un acuerdo entre las partes y que para ese efecto obra el acta de finiquito de fecha 27 de mayo del 2020, es decir, se evidencia una clara contradicción en la supuesta forma en la que culminó el vínculo laboral.

Entonces, ante dicha contradicción, y por la inversión de la carga de la prueba era la parte demandada la que debió justificar de manera independiente al acta de finiquito, cómo terminó por mutuo acuerdo

la relación laboral, por lo que se determina que en la sentencia impugnada existe error en la interpretación del artículo 169 numeral 2 de Código del Trabajo, ya que era importante establecer como se exteriorizó la voluntad de la partes para dar por terminada la relación laboral.

Por lo que se acepta el cargo acusado y en los términos fijados en el artículo 273.3 del Código Orgánico General de Procesos, se dicta sentencia de mérito, remplazando los fundamentos jurídicos erróneos por los que este tribunal considera correctos, así se tiene:

OCTAVO: SENTENCIA DE MÉRITO:

1. Se tiene como hecho probado que el actor, el señor Luis Alberto Pita Parrales, mantuvo una relación laboral con la empresa demanda la Compañía Petróleos del Pacífico S.A. PACIFPETROL, desde 17 de julio del 2008 hasta el 30 de abril del 2020 y que la última remuneración que percibió fue de USD 1.052,47.
2. Respecto a la forma como término la relación laboral, la parte actora señala en su demanda que:

^a (¼) con fecha: **San Jose de Ancón, 30 de abril del 2020**, haciéndome conocer la lamentable situación de dar por terminada la relación laboral en base de lo expuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, numeral 6, por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo; situación que no constituye causal para dar por terminadas la Relaciones Laborales, toda vez que la empresa se encuentra en situación legal **ACTIVA** y con plazo social hasta el 2097, conforme el certificado emitido por la superintendencia de compañías adjunto(¼) Con fecha: Santa Elena , Miércoles 27 de Mayo de 2020, se practica el Acta de Finiquito ante el sistema del Ministerio de Trabajo, la misma que generan los valores que dicen corresponderme por liquidación de Haberes Laborales y que suman un total de \$US 5.289,90 (¼) la misma que **IMPUGNO Y RECHAZO** de la manera más enérgica por no estar de acuerdo con dichos valores, por no corresponder al tiempo de trabajo, ya que no consideraron los valores pendientes de pago por concepto de **UTILIDADES** de hace 6 años atrás que dejó de cancelar la empresa sin ninguna razón, sin justificación alguna ya que hemos estado produciendo petróleo normalmente (¼) 5.4.- Sin embargo, dadas las circunstancias me vi obligado a cobrar dicho valor, pero dejando en claro mi **PROTESTA** y mi **RECHAZO** categórico a la liquidación recibida por no ser constitucional, legal, legítima y por estar viciada de nulidad, queda demostrado fehacientemente que **PETROLESO DEL PACÍFICO S.A. PACIFPETROL** rompió abruptamente de manera unilateral las Relaciones Laborales sin

justificación alguna y se encuentra en situación legal ^aACTIVA° y con plazo social hasta el año 2097, por lo que se configuró el **DESPIDO INTEMPESTIVO** (¼) PRETENSIÓN.- Con estos antecedentes concurre a Usía para que en sentencia declare con lugar mi demanda y ordene a los demandados a que cumplan con sus obligaciones de cancelarme los valores por indemnización por Despido Intempestivo y en estricto derecho me corresponden y que a continuación detallo: ART. 187 C.T.- D.I. (¼) ART. 188 C.T.- D.I. (¼) ART. 185 C.T.- D (¼) ART. 111 C.T.- 13° (¼) ART. 113 C.T.- 14° (¼) ART. 71 C.T.- V.A. (¼) UTILIDADES 6 AÑOS (¼)°

3. La Compañía PACIFPETROL S.A. en la contestación a la demanda constante de fs. 311 a 317, señaló:

^a(¼) Si bien es verdad que, con fecha 30 de abril del 2020 PACIFPETROL comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenían, **por uso de la causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor, posteriormente acordaron, la parte Actor y PACIFPETROL, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de relación laboral por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrita con fecha 27 de mayo del 2020**, lo cual evidente y convenientemente no señala la parte Actora denotando su mala fe para proponer la demanda materia de este proceso judicial. Las partes de mutuo acuerdo decidieron dar por terminadas las relaciones laborales que los vinculaban, tanto así, que PACIFPETROL realizó una ^aBONIFICACION VOLUNTARIA° por un monto de US \$3.075,70, imputable a cualquier derecho del ex trabajador, tal como se refleja en el acta de finiquito suscrita por la parte Actora, la cual ha sido generada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) del Ministerio del Trabajo y en la cual constan pormenorizados todos los rubros de liquidación (¼) **3. Sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda, lo que se niega y admite Hechos ADMITIDOS: 3.1 Respecto al numeral 5.1. de los Fundamentos de Hecho de la demanda, admitimos que el señor LUIS ALBERTO PITA PARRALES, prestó sus servicios como Operador, desde el 17 de julio de 2008 hasta el 30 de abril de 2020, es decir, 11 años y 9 meses de tiempo de servicios. 3.2 Admitimos, asimismo, que la última remuneración de la parte Actora, fue de US\$1.052,47, como se señala en el numeral 5.1. de los mismos Fundamentos de Hecho de la demanda. Hechos NEGADOS: 3.3 NEGAMOS que la compañía PACIFPETROL haya terminado ilegalmente, mediante la utilización de la causal del #6 del artículo 169 del Código Del Trabajo el Contrato de Trabajo de la parte Actora, puesto que la relación laboral finalmente concluyó por acuerdo entre las partes, de**

conformidad con el numeral 2 del artículo antes mencionado, como consta del Acta de Finiquito suscrita por la parte Actora. **3.4 NEGAMOS**, por otro lado, que la liquidación constante en el Acta de Finiquito signada con el número 9266974ACF que suscribió la parte Actora, no sea correcta como se menciona en el numeral 5.3 de los Fundamentos de Hecho de la demanda, ya que ésta considera todos los rubros que correspondieron a la terminación del contrato individual de trabajo prevista en el #2 del artículo 169 del Código del Trabajo, esto es: "por acuerdo de las partes". **3.5 NEGAMOS** que no se hayan pagado "UTILIDADES" a la parte Actora cuando correspondió y en particular, los últimos 6 años, como lo asevera ésta en el numeral 5.3 de los Fundamentos de Hecho de la demanda. Como se demostrará, nuestra representada actuó en cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo VI, Parágrafo 2do, del Código del Trabajo, y, cuando se generó, se pagó la participación de trabajadores en las utilidades de PACIFPETROL a la parte Actora. **3.6 Cuando la relación laboral terminó**, y tal como consta en el Acta de Finiquito No. 9266974ACF, a la parte Actora le correspondió como pago la suma de US\$6.156,55 y se le canceló, luego de los descuentos de ley, la suma de US\$5.289,90, por sus derechos laborales ahí detallados, por lo tanto, **NEGAMOS** que hayan quedado fuera de dicha Acta de Finiquito, valores a los que ésta alega tendría derecho. **3.7 NEGAMOS** expresa y señaladamente, que haya existido DESPIDO INTEMPESTIVO como lo afirma la parte Actora en el numeral 5.4 de los Fundamentos de Hecho de la demanda, la relación laboral terminó por la causal de terminación del contrato de trabajo prevista en el #2 del artículo 169 del Código del Trabajo "por acuerdo de las partes" como se demuestra con el Acta de Finiquito No. 9266974ACF. **3.8 NEGAMOS**, por consiguiente, que puedan aplicarse indemnizaciones de despido intempestivo adicionales, de cualquier naturaleza.^(1/4) Negamos señor Juez, todas y cada una de las pretensiones de la parte Actora. La parte Actora pretende en su desordenada Demanda alegar un inexistente despido intempestivo y beneficiarse de las indemnizaciones que corresponderían en tal caso, impugnando el Acta de Finiquito suscrita con PACIFPETROL, como lo reconoce en su demanda, misma que tiene como causal de terminación del contrato "acuerdo de las partes". **La parte Actora pretende impugnar el Acta de Finiquito porque no tiene los valores que corresponden a un despido intempestivo**, cuando la relación laboral se terminó por otra causal. Es evidente señor Juez la falta de derecho que tiene la parte Actora para sus ilegales pretensiones. Por todo lo expuesto, solicitamos que, acogiendo cualquiera de las excepciones propuestas o todas en su conjunto, se sirva -en sentencia- desechar la demanda por absurda, improcedente, ilegal y maliciosa. ^(1/4)° (lo resaltado nos pertenece).

4. **Como hechos no controvertidos tenemos**, la existencia de la relación laboral, el cargo que desempeñaba el actor, el tiempo de servicios y el monto de la última remuneración.
5. **Como hechos controvertidos tenemos** la forma de terminación laboral, el pago de haberes laborales, utilidades e indemnización de despido intempestivo.
6. Revisado el proceso se tiene que los medios probatorios que fueron anunciados y admitidos en audiencia única de juzgamiento son: POR LA PARTE ACTORA: Certificado emitido por la Superintendencia de Compañías. POR LA PARTE DEMANDADA: a) Convenio de Subrogación, constante a fojas 160 de los autos; b) Original del Acta de Finiquito No. 9266974ACF suscrita por el actor y la compañía demandada el 27 de mayo de 2020; c) Registro del Acta de Finiquito No. 9266974ACF en el sistema SUT; d) Comprobante de transferencia bancaria N° 54644152 realizada el 28 de mayo de 2020 a favor de la parte Actora por el valor de USD 5.289,90; e) Copias certificadas de los registros del pago de participación de trabajadores en utilidades al actor en el Ministerio del Trabajo de los últimos 6 años, desde el año 2014 al año 2019; f) Materialización notarial IST2020-17-01-69C-03739 y N°2020-17-01-69C-03740, de los Formularios 101 correspondientes a las declaraciones al impuesto a la renta de los años 2018 y 2019; g) Copias certificadas de la transferencia bancaria de la participación de trabajadores en utilidades al actor; y, h) Declaración de parte del actor Luis Alberto Pita Parrales.
7. **Respecto del pago de haberes laborales** que corresponden a los proporcionales de décimo tercero, décimo cuarto sueldo y vacaciones, es obligación de la parte demandada de conformidad con el artículo 42 numeral 1 del Código del Trabajo, demostrar el cumplimiento de sus obligaciones patronales, en tal virtud, revisado el expediente consta el acta de finiquito N° 9266974ACF, de 27 de mayo del 2020 y el comprobante de transferencia bancaria N° 54644152 realizada el 28 de mayo de 2020 a favor de la parte actora por el valor de USD 5.289,90, prueba que fue anunciada y actuada en legal y debida forma por el demandado, en la cual se hace constar, los rubros que ha solicitado la parte actora en su demandada y que de igual forma la parte accionante ha admitido que ha recibido, por lo que es improcedente que se ordene su pago.

8. **Acerca del pago de las utilidades** de los últimos 6 años, es decir desde el año 2014 al 2019, del proceso consta copias certificadas de los registros del pago de participación de trabajadores en utilidades al actor en el Ministerio del Trabajo de los últimos 6 años, desde el año 2014 al año 2019, evidenciándose que se han cancelado del año 2014 a 2017, los valores generados por concepto de utilidades y de los años 2018 y 2019, no por cuanto la empresa demandada no generó utilidades, lo cual ha demás se constata de las declaraciones del impuesto a la renta que se encuentran a fojas 262 a 280 del expediente, por lo que no se dispone su pago.

9. Sobre el pago por concepto de despido intempestivo:

a. El artículo 169 del COGEP, establece las reglas de la carga de la prueba en los siguientes términos:

*“Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada. La o el juzgador ordenará a las partes que pongan con anticipación suficiente a disposición de la contraparte, la prueba que esté o deba estar en su poder, así como dictar correctivos si lo hace de manera incompleta. Los medios de prueba anunciados y aquellos que fueron solicitados con auxilio judicial, deberán estar incorporados al proceso antes de la audiencia preliminar o única. Cuando se trate de derechos de niñas, niños y adolescentes, en materia de derecho de familia y laboral, la o el juzgador lo hará de oficio antes de la audiencia única. (¼)”*³

b. El tratadista Eduardo Couture, respecto a la carga de la prueba manifiesta: ^a (¼) *quiere decir, en primer término, en su sentido estrictamente procesal, conducta impuesta a uno o a ambos litigantes, para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos. La ley distribuye por anticipado entre uno y otro litigante la fatiga probatoria. Textos expresos señalan al actor y al demandado las circunstancias que han de probar, teniendo en consideración sus diversas proposiciones formuladas en el juicio.*^{o3}; es decir, que la carga de la prueba recae

³ Couture, Eduardo, ^a Fundamentos del Derecho Procesal^o, Ediciones Desalma, Buenos Aires 1964.

sobre las afirmaciones que realice cada parte procesal, en este caso al haber sido el actor quien afirmó en su demanda que fue despedido intempestivamente, le correspondía a él probar que dicho despido tuvo lugar, sin embargo el artículo 169 inciso segundo del COGEP señala una excepción: *“La parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada”* (lo resaltado nos pertenece); en tal virtud, en caso de evidenciarse que existieron afirmaciones de la parte demandada, contrarias a lo manifestado por el actor, la carga de la prueba se invertiría y es él quien deberá probar esas afirmaciones.

- c. En este caso ha existido dos afirmaciones realizadas por la Compañía PACIFPETROL S.A. en la contestación de la demanda, la primera que: *“ (1/4) con fecha 30 de abril del 2020 PACIFPETROL comunicó a la parte Actora la terminación del contrato de trabajo que mantenían, por uso de la causal establecida en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, es decir, por caso fortuito o fuerza mayor (1/4)”* y la segunda que: *“ (1/4) posteriormente acordaron, la parte Actor y PACIFPETROL, de manera voluntaria modificar la causal de terminación de relación laboral por acuerdo de las partes, conforme consta del acta de finiquito suscrita con fecha 27 de mayo del 2020 (1/4)”*, existiendo una clara contradicción en lo expresado por el accionado, ya que la relación no pudo terminar el 30 de abril por caso fortuito o fuerza mayor y posteriormente cuando ya no existía ningún vínculo laboral, decir que por convenio con la parte actora, cambiaron la causal y así lo plasmaron en el acta de finiquito adjuntada al proceso.
- d. Revisado el expediente se desprende en primer lugar que el demandado afirmó que el 30 de abril del 2020, la compañía PACIFPETROL S.A., notificó la terminación de la relación laboral al amparo del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, que señala: *“El contrato individual de trabajo termina: (1/4) 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(1/4)°, sin que del expediente conste justificado la utilización de la mencionada causal; y de igual forma se ha mencionado que la relación laboral terminó por el artículo 169 numeral 2 ibídem, es decir, por acuerdo de las partes, siendo su afirmación que la misma se perfecciona en el acta de finiquito N° 9266974ACF, de fecha 27 de mayo del 2020, por lo que este tribunal observa que si bien el acta de finiquito, permite evidenciar varias circunstancias relacionadas a la relación laboral, es un documento que de conformidad con el artículo 595 del Código del Trabajo:

ª Impugnación del documento de finiquito.- *El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.º*, puede ser impugnado, bajo los siguientes supuestos: si la liquidación de cuentas se realiza ante el Inspector del Trabajo y es pormenorizada, no existiría razón jurídica para desconocer su validez, pero, si no cumple cualquiera de esos requisitos, el trabajador puede hacerlo; así como también procede cuando no se han respetado los derechos que le corresponden, y que son irrenunciables, en definitiva, procede la impugnación del acta de finiquito en los siguientes casos: **a)** Por no haberse suscrito ante el Inspector del Trabajo; **b)** aunque suscrita ante la autoridad competente, no ha sido pormenorizada; y, **c)** si a pesar de encontrarse pormenorizada y suscrita ante el Inspector del Trabajo, contiene un evidente error de cálculo que se trate de corregirlo, o que implique renuncia a los derechos del trabajador.

- e. En tal virtud, al haber el actor impugnado de forma expresa dicho documento, no puede tomarse como prueba plena de un acuerdo para dar por terminado el contrato de trabajo, porque como lo ha manifestado el accionante, no está conforme con su contenido porque justamente no contempla el valor por concepto de despido intempestivo, por lo que, era necesario que la parte demandada justifique la existencia del mencionado acuerdo a través de otros medios idóneos, ya sea presentando la renuncia aceptada del trabajador, un acta de transaccional o cualquier otro documento que exteriorice la voluntad de ambas partes de dar por terminado la relación laboral, lo cual no consta en el proceso.

- f. Además de la revisión del contenido de la indicada acta de finiquito en el acápite denominado ^aOtros ingresos°, se hace constar un valor de USD 3.075,70, por concepto de ^aBONIFICACION VOLUNTARIA°, que esta Sala ya ha manifestado: ^a[1/4] la Sala no encuentra justificación razonable para que la entidad bancaria entregue una cuantiosa ^aBonificación° a su ex servidor por beneficencia o generosidad, sino porque estuvo de por medio una encubierta indemnización por despido.⁴ De modo que, ese acto benéfico de parte del empleador, imputable a cualquier reclamo posterior, conforme lo ha venido sosteniendo la Sala de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia, lleva a concluir que se trata de un encubrimiento del despido intempestivo perpetrado por el empleador.⁵, por lo que, el pago de dicho rubro estaría encubriendo la existencia del despido intempestivo del ex trabajador.
- g. En atención a lo previamente analizado se dispone que la Compañía PACIFPETROL S.A. pague al señor actor Luis Alberto Pita Parrales, la indemnización por despido intempestivo contemplada en el artículo 188 del Código del Trabajo que señala:
- ^aEl empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. 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.⁶*
- h. Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo se tomara en cuenta los hechos no controvertidos en el presente proceso, esto es, el tiempo de duración de la relación laboral desde 17 de julio del 2008 hasta el 30 de abril de 2020 (11 años 9 meses y 13 días) y la última remuneración que fue de USD 1.052,47.

4 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Expediente de Casación N° 16, R.O.S. N° 110 de 30 de junio de 2000; R.O. N° 498 de 6 de enero 2005 (juicio seguido por Alejandro Velásquez en contra de EXPORKLORE S.A.).

5 Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, Juicio N° 09353-2014-0034 de fecha lunes 8 de junio del 2020, las 14h23.

Liquidación:

- o Indemnización por despido intempestivo (USD 1.052,47 x 12 años = USD 12.629,64)
- o Bonificación por desahucio (USD 263.12 x 11 años = USD 2.894.29)

Total: USD 14.523,93

Valor al que se le deberá descontar los rubros que por bonificación por desahucio y bonificación voluntaria, se le canceló al actor en el acta de finiquito, mismo que el actor ha aceptado recibió y que corresponde a la cantidad de USD 5.969,99.

OCTAVO. - DECISIÓN DE LA SENTENCIA: Por la motivación que antecede, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa la sentencia emitida por los jueces de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Santa Elena, de fecha miércoles 9 de junio de 2021, a las 10h16, declarando parcialmente con lugar la demanda y dispone que la empresa Petróleos del Pacífico S.A. ± PACIFPETROL, pague al actor señor Luis Alberto Pita Parrales, la cantidad de USD 14.523,93, valor al que se le deberá descontar lo recibido por concepto de bonificación por desahucio y bonificación voluntaria cuyo suma da el total de USD 5.969,99. Dando un total de USD 8.553, 94 (OCHO MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA CON NOVENTA Y CUATRO CENTAVOS). Con costas, se fija en 10% los honorarios profesionales. **Notifíquese y devuélvase.**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL (PONENTE)

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI
JUEZA NACIONAL

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA
JUEZA NACIONAL



188613894-DFE

Juicio No. 24331-2020-00387

JUEZ PONENTE: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA, JUEZ NACIONAL (PONENTE)

AUTOR/A: DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, lunes 24 de octubre del 2022, las 13h56. **VISTOS:** **PRIMERO.- ANTECEDENTES PROCESALES.-** En el juicio laboral seguido por **RAQUEL VANESSA GONZÁLEZ GRANDA** en contra de **PETROLEOS DEL PACÍFICO S.A. PACIFPETROL y EQUIPENINSULA S.A.**, en las personas del señor Nelson Aníbal Vargas Serrano, Gerente General y Representante Legal, del señor Germán Efromovich, Presidente Ejecutivo y del señor Moisés Fernando Ramírez Castro, por sus propios derechos y los que representa en su calidad de Jefe de Recursos Humanos; el tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, dicta sentencia, el jueves 1 de julio de 2021, las 09h41, que: *“Niega el recurso de apelación presentado por la compañía ASOCIACION PACIFPETROL S.A., confirmando la sentencia recurrida, incluyendo la liquidación practicada. En cuanto al recurso de apelación presentado por la señora RAQUEL VANESSA GONZALEZ GRANDA, se lo acepta, por tanto se reforma la sentencia únicamente en cuanto a que se dispone el pago de los honorarios de su abogado patrocinador de conformidad a lo establecido en el art. 588 numeral 2 del Código del Trabajo, los cuales se regulan en la cantidad de \$500,00 (Quinientos 00/100 dólares de los Estados Unidos de América). Con el ejecutorial de este fallo y una vez que se hayan cumplido los plazos y términos para la interposición de cada uno de los recursos que franquea la ley para esta clase de procesos, procédase a devolver el proceso al juez de origen a fin de que disponga lo que corresponde. (1/4)”* Inconforme con la decisión, el abogado Byron Sotomayor Noboa, en su calidad de procurador judicial de la parte demandada, interpone recurso de casación, siendo admitido a trámite al amparo del caso 5 del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, en auto de lunes 04 de octubre del 2021, a las 10h53; dictado por la doctora Liz Barrera Espín, Conjueza Nacional, encargada. Una vez conformado el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral mediante sorteo de miércoles 28 de septiembre de 2022, se realizó la audiencia de fundamentación del presente recurso de casación y encontrándose en estado de fundamentar por escrito la decisión enunciada se lo hace bajo las siguientes consideraciones:

SEGUNDO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.- La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer y resolver los recursos de casación en los

Firmado por
ALEJANDRO
MAGNO ARTEAGA
GARCIA
C=EC
L=QUITO
CI
0910762624

Firmado por ENMA
TERESITA TAPIA
RIVERA
C=EC
L=QUITO
CI
0301052080

Firmado por
MARIA CONSUELO
HEREDIA YEROVI
C=EC
L=QUITO
CI
1705840385

procesos laborales según lo dispuesto en los artículos 184.1 de la Constitución de la República y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial; Resoluciones No. 008-2021 de 28 de enero de 2021; N° 209-17 de 20 de noviembre de 2017 emitida por el Pleno del Consejo de la Judicatura y 02-2021 dictada por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia, así como por el sorteo de ley que obra a fs.20 del cuaderno de casación.

El tribunal competente para conocer la presente causa, se encuentra constituido por: el doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional (PONENTE); la doctora María Consuelo Heredia, Jueza Nacional; y, la doctora, Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional.

TERCERO: VALIDEZ PROCESAL.-

No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, por lo que se declara la validez de todo lo actuado.

CUARTO: AUDIENCIA PÚBLICA.- Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, se llevó a cabo la audiencia de fundamentación del recurso de casación, el día lunes 17 de octubre de 2022 a las 11h00.

QUINTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.

5.1.- SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN

El recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario esencialmente formalista y, por tal razón, exige para su procedencia el cumplimiento inexorable de los requisitos y formalidades establecidas en el COGEP. El tratadista colombiano, Luis Armando Tolosa Villabona, conceptualiza a este medio de impugnación, como aquel que: *“(1/4) pretende quebrar, anular y romper una providencia violatoria de la ley sustancial o de la ley procesal (1/4) Por lo tanto, el recurso de Casación es un medio de impugnación extraordinario por motivos específicamente establecidos en la Ley y cuyo conocimiento está atribuido a un órgano judicial supremo (1/4) con el fin de anular, quebrar o dejar sin valor, por razones procesales sustanciales inmanentes, sentencias que conculcan el derecho objetivo, y que tienen errores in iudicando, errores facti in iudicando o errores procesales. Se interpone también para enmendar, excepcionalmente, sentencias que infringen las garantías fundamentales de las personas”*.¹ Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, tiene como finalidad garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales

¹ Teoría y Técnica de la Casación, Ediciones Doctrina y Ley Ltda., segunda edición, Bogotá-Colombia, 2008, pág. 13

fundamentados en fallos de triple reiteración.

SEXTO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN (PARTE DEMANDADA.-

El recurrente indica como normas transgredidas a su criterio: los artículos 169 numeral 6 y 595 del código del Trabajo; la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y el artículo 428 de la Constitución de la República del Ecuador.

6.1. CARGO ALEGADO: Conforme la grabación magnetofónica constante en el proceso, en lo principal, comparece el abogado Byron Andres Sotomayor Noboa, en calidad de Procurador Judicial de la parte demandada, fundamentando el recurso de casación en el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Proceso, señalando:

6.1.1. Sobre la errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo y de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

- Que respecto a la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es necesario hacer una breve introducción sobre ciertos hechos dentro de este procedimiento que ha sido admitido por las partes y que constan dentro de la sentencia recurrida. Que lo primero es que su representada y la parte actora mantenían una relación laboral con el cargo de analista en el área de control de documentos, cargo cuya particularidad es ingresar, entregar, documentar, y archivar la correspondencia que ingresaba y salía de la Compañía.
- Que con ello en mente es claro que su actividad laboral se llevaba a cabo exclusivamente de forma presencial dentro del Bloque Gustavo Galindo Velasco, qué es donde desarrolla su actividad, siendo realmente imposible que exista otra modalidad por la propia naturaleza del trabajo y así mismo cuando su representada toma la decisión de aplicar el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, lo hace en virtud de un contagio masivo que ocurrió en el Bloque Gustavo Galindo Velasco, que provocó la muerte de trabajadores.
- Señala que a raíz de esto, con el fin de preservar la vida y proteger a los trabajadores se suspendió toda actividad petrolera dentro del bloque, es decir, toda actividad comercial, laboral fue parada; durante meses no se extrajo petróleo siendo este el ingreso principal de la empresa PACIFPETROL.

- Menciona que se precautelo la vida por sobre todas las cosas inclusive sobre la actividad económica de su representada, hasta que financieramente fue imposible sostener el egreso económico, seguir pagando una nómina sin que exista en ese momento un ingreso por la suspensión de la actividad, esta aclaración la realizó pues a PACIFPETROL se la ha catalogado erróneamente dentro de varios procesos pretendiendo ver que su accionar solo obedeció a temas económicos cuando la decisión de aplicación de este artículo se toma realmente por aspectos humanos, sociales y financieros.
- Que en la sentencia impugnada existe la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y la errónea interpretación de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, lo que ha sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia.
- Cita el numeral 5) de la sentencia impugnada y menciona que el tribunal inferior ha llegado a determinar que debe existir un cese total y definitivo de la actividad comercial a raíz del caso fortuito que vivimos actualmente a nivel mundial.
- Que el caso fortuito o fuerza mayor debe ser INIMPUTABLE, es decir, que tenga como fuente una causa ajena a la voluntad de las partes; IMPREVISIBLE, quiere decir que no se haya podido prever dentro de los cánones ordinarios; e IRRESISTIBLE, o sea, que no se pueda evitar, ni aun en el caso de establecer mecanismos de defensa plausibles.
- Sostiene que existe tres elementos para que se configure la causal: El primero, el caso fortuito o fuerza mayor; el segundo la imposibilidad realizar el trabajo para el que fue contratado; y por último que esto no haya sido previsto o previsto no se lo pudo evitar. El primer requisito, es la pandemia producida por la enfermedad del COVID-19 la cual cambió aspectos de la vida diaria; el segundo punto, que es donde consideran existe la errónea interpretación, es la imposibilidad de realizar el trabajo, los jueces dentro de esta sentencia señalan que no se justificó la imposibilidad de la trabajadora de realizar sus actividades, ni el cese definitivo de la empresa y que tampoco se pudo dar el teletrabajo, algo que señala no tiene sentido, por lo siguiente primero la propia

actividad de la trabajadora, al ser analista en el área de control de documentos se realizaba presencialmente dentro del bloque; aquí existe la errónea interpretación de lo que implica la imposibilidad de trabajo, pues la misma no puede estar vinculada necesariamente a la existencia de un teletrabajo, ni de los acuerdos ministeriales de la suspensión, reducción o modificación de la jornada laboral, los cuales son potestativos, es decir, que yo no puedo como empleador obligar a un trabajador a la reducción de una jornada, ni puedo obligarlo hacer teletrabajo tampoco, no se puede entonces ligar la imposibilidad del trabajo a estos acuerdos ministeriales.

- Que en la empresa PACIFPETROL, debido a la naturaleza y tipo de actividad manual y artesanal que se realiza en el bloque petrolero denominado ^aGustavo Galindo Velasco°, para extraer crudo de dichas instalaciones, varias personas mantienen contacto diario dentro del área de trabajo, lo cual provoca que se encuentren más expuestos a contagiarse con el virus.
- Que en resolución N° **MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM** dictada por el Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables, manifestó: *^a (1/4) el Coordinador General Jurídico señaló que la circunstancia descrita por la Operadora del Campo Gustavo Galindo constituye un caso de Fuerza Mayor, toda vez que, la emergencia sanitaria en esta Zona se encuentra agudizada con la pérdida de una vida humana y un cerco epidemiológico de personal dentro del Bloque Gustavo Galindo Velasco, hecho que aún siendo previsible por la Operadora, no puede ser evitada, en todo o en parte, mediante el ejercicio de la debida diligencia por parte de ésta.°*.
- Indica, que la imposibilidad en caso en específico se consolida cuando ni el trabajador, ni el empleador tienen la posibilidad para efectuar, por una parte, su trabajo y por la otra parte su actividad económica, como acontece en el bloque petrolero a cargo de PACIFPETROL.
- Entonces es primordial no confundir el hecho de una facultad potestativa entre ambas partes de la relación laboral y los acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo. Que existió una imposibilidad de realizar un trabajo provocada por varios hechos:

uno, el cargo del trabajador telemáticamente es imposible realizar el trabajo; dos, la suspensión de la actividad del bloque debido a estos contagios y el cerco epidemiológico por la enfermedad que en ese momento estaba en un alto índice de contagio; y, por ultimo esta la falta de explotación de petróleo que derivó en una clara merma financiera.

- Para que un evento sea imposible prever qué es el último requisito o que previsto no se ha podido evitar, en este caso la pandemia obviamente un caso fortuito que fue imposible prever tomando en cuenta las medidas de bioseguridad que tomó PACIFPETROL en su bloque no pudo sostener este contagio y los fallecimientos que ocurrieron y por lo que tomó la decisión de suspender la actividad y posteriormente terminar la relación laboral.
- Que lo que buscan es que se obligue a trabajar a las personas sin importarles su vida, que se sienta el precedente que la pandemia no es suficiente para invocar esta causal, y si es así consideramos que PACIFPETROL tomo la acción correcta, preservar vidas al evitar más muertes por el contagio y en este caso consideran que no existe autoridad que determine que se actuado de forma incorrecta.

6.1.2. Sobre la falta de aplicación del artículo 595 del Código de Trabajo:

- Luego de citar la indicada norma y lo señalado en la sentencia impugnada, el recurrente manifiesta que en la especie existe un acta de finiquito que ha sido efectuada ante el Sistema Único de Trabajo del Ministerio rector de la materia laboral, de conformidad con el cálculo efectuado por dicha institución.
- Que el valor mandado a pagar en primera y segunda instancia incluye los valores que han sido detallados y pagados en el acta de finiquito, sin que medie impugnación alguna valida conforme dispone el artículo 595 del Código del Trabajo, lo que fue erróneamente interpretado por los jueces de apelación y lo que fue importante en la parte dispositiva del fallo ya que no se debió ordenar el pago de décimo tercer y cuarto sueldo y vacaciones ya que los mismos fueron cobrados y el acta firmada por el ex trabajador. Que la existencia de indemnizaciones y/o bonificaciones adicionales como el despido intempestivo son independiente y que acta de finiquito tiene valores

claros que han sido aceptados por el Ministerio de Trabajo y no han sido impugnados como lo dispone el artículo 595 Código del Trabajo.

6.1.3. Acerca de la falta de aplicación del artículo 428 de la Constitución de la República:

- Señala que se solicitó al tribunal inferior y al juez a quo que se haga la consulta de constitucionalidad de la disposición interpretativa contenida en la Ley de Apoyo Humanitario, con el fin de impulsar a la justicia constitucional para que se pronuncie conforme lo dispone el artículo 428 de la Constitución de la República de Ecuador.

SÉPTIMO: ALEGACIONES EFECTUADAS POR LA CONTRAPARTE (ACTORA).-

Conforme la grabación magnetofónica constante en el proceso, en lo principal, comparece la defensa técnica de la señora Raquel Vanessa Gonzalez Granda, quien en lo principal señala:

- Que el recurso de casación presenta varios vicios de técnica casacional, que la defensa técnica del empleador lo que pretende es engañar al tribunal señalando que la trabajadora se encontraba con su trabajo suspendido, cuando ella se encontraba realizando teletrabajo. Que hace mención a los acuerdos ministeriales que se emitieron para preservar la fuente de trabajo, justamente para evitar que se suspenda la relación laboral, como lo establece el artículo 60 del Código del Trabajo, porque la empresa sigue funcionando actualmente, por lo que su alegato carece de fundamentación y además busca que se entre a analizar una prueba cuando el recurso fue planteado por el caso quinto del artículo 268 COGEP.
- Indica que el recurrente señaló que el vicio se encontraba en la parte dispositiva de la sentencia, pero que citó la parte considerativa de la misma, pretendiendo nuevamente que se valore la prueba lo que está vedado a los señores jueces de la Corte Nacional de Justicia y así lo establece el artículo 270 del COGEP.
- Que acuso la falta de aplicación del artículo 595 del Código del Trabajo, lo que no es propio ya que esta es una facultad que le otorga el Código del Trabajo a la parte actora y en este caso si ésta hubiere firmado el acta de finiquito, pero en este caso si no hay acta de finiquito como podría impugnarlo.
- Señala que la jueza de primera instancia dispuso que se descuente los rubros que le

consignaron a la parte actora, que no se puede concebir una impugnación del acta de finiquito, de quien elabora la mencionada acta, o la parte que ingresa dicha información a la página del Ministerio de Trabajo, que existe una deslealtad procesal por parte del demandado.

- Que impugnar que el tribunal no hizo la consulta de constitucionalidad de la norma, no lo hizo porque no lo consideraba oportuno porque las evidencias demostradas dentro del proceso les permitió establecer que la empresa accionada siguió y sigue funcionando, que la trabajadora fue despedida mientras realizaba teletrabajo de tal manera que la relación laboral ni siquiera estaba suspendida
- Que cuando se recurre a esta causal, la parte demandada, está de acuerdo con el análisis que ha realizado el tribunal de instancia de los medios de prueba y la valoración de los hechos, por lo que solo puede atacar la violación de norma sustancial en la parte resolutive del fallo.
- Que el numeral 4 del artículo 267 del COGEP, ha sido erróneamente aplicado el análisis de la parte demandada es equivocada que lo que busca debió ser alegado por otro caso del artículo 268 del COGEP, que el recurso que está planteando la parte demandada es inoficiosa.
- Señala que la contraparte ha hablado de acuerdo ministeriales en su alegato, pretendiendo dejarnos en indefensión ya que en su recurso de casación no hablo de dichos acuerdos, sin embargo contesta recordando las herramientas que otorgó el Ministerio del Trabajo con el fin de salvaguardar el empleo entre ellos el artículo 3 del Acuerdo Ministerial N° 077, establece las medidas de prevención dice a fin de garantizar la estabilidad de los trabajadores y precautelar la economía del país durante la emergencia sanitaria declarada, que la parte demandada aduce que era potestativo, pero que lo que realmente era potestativo era que se aplique cualquiera de las herramientas entre las cuales esta reducción, modificación o suspensión emergente y luego por otros acuerdo incluso les da la facultad de implementar el teletrabajo, actividad que de la lectura de la demanda se encontraba realizando la trabajadora, que es mentira que el empleador para velar por la salud de su trabajadores se acogió,

porque en este caso hubo una declaración de parte donde ella manifestó la forma como terminó su trabajo que coincide con la demanda y fue cuando ella estaba haciendo teletrabajo.

- Que se mencionó una resolución del Ministerio de Energía que llenó los bolsillos de la empresa y que lo único que garantizaba era que la empresa PACIFPETROL no tenga que pagarle al estado ecuatoriano una indemnización por la suspensión de las actividades producto de un evento de fuerza mayor.
- Respecto a la errónea interpretación del artículo 595 del Código del Trabajo, señala que como ya mencionó no se puede impugnar lo que no existe.
- Acerca de la falta de aplicación del artículo 428 de la Constitución de la República del Ecuador, en este caso el Tribunal consideró que la norma interpretativa es suficientemente clara y no admite duda, por lo que no era necesario realizar la consulta, así lo establece el fallo en su parte considerativa.
- Solicita que se rechace el recurso de casación planteado y no se entre analizar la prueba como ha solicitado el recurrente.

7.1- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA JURÍDICO: Una vez plasmada la fundamentación del recurso que fue sustentado en audiencia, este Tribunal deberá resolver las impugnaciones efectuadas, en base a los siguientes problemas jurídicos:

- Dilucidar si el Tribunal de apelación, al dictar su sentencia, incurre en la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y la errónea interpretación de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; al haber afirmado que no existió una imposibilidad, ni un cese de actividades, que permita dar por terminada la relación laboral por el numeral 6 del artículo antes indicado.
- Determinar si en el fallo impugnado, existe la falta de aplicación del artículo 595 del Código del Trabajo, ya que no cabía la impugnación del acta de finiquito, al encontrarse debidamente pormenorizada y realizada ante autoridad competente.

- Determinar si en la sentencia recurrida, existe falta de aplicación del artículo 428 de la Constitución de la Republica, al no haber elevado en consulta a la Corte Constitucional, la norma interpretativa existente en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

7.2.- ANÁLISIS DEL CASO:

Analizadas las pretensiones efectuadas por la parte demandada, este tribunal de casación realiza las siguientes precisiones:

Al invocar el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, implica que las acusaciones deben necesariamente versar sobre la transgresión directa de la norma legal en la sentencia; por lo que no cabe en ella consideración respecto de los hechos, dado que se parte de la base de que es correcta la apreciación del tribunal ad quem sobre el valor de los medios de prueba incorporados al proceso, es decir, que el recurrente al fundar su pretensión en el caso quinto está conforme con los hechos, no así con el derecho aplicado, de tal manera que corresponde al tribunal de casación, examinar los hechos considerados como ciertos en la sentencia.

Así se tiene que la actora RAQUEL VANESSA GONZALEZ GRANDA, laboró para PETROPENÍNSULA, luego ASOCIACIÓN PACIFPETROL S.A., ANDIPETROLEOS SEOG OIL & GAS SOCIEDAD ANÓNIMA y finalmente PETRÓLEOS DEL PACÍFICO S.A. PACIFPETROL, desde 01 de enero del 2007 hasta el 30 de abril del 2020, ejerciendo el cargo de analista en el área de control de documentos y su última remuneración fue la de USD 970,00, cuestiones que no fueron parte de la controversia ya que se encuentran reconocidas por las partes.

7.2.1. Sobre la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y sobre la errónea interpretación de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

Cabe mencionar, que el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, establece lo siguiente:

^a Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (1/4) 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^o

De igual forma la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, señala:

^a Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.^o

El punto central de su impugnación radica en la errónea interpretación que habría realizado el tribunal de apelación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, norma que faculta al empleador a dar por terminada la relación laboral por fuerza mayor o casos fortuitos que **imposibiliten la actividad laboral**. Corresponde, en primer lugar, analizar la naturaleza de la referida norma, pues de acuerdo con la estructura normativa del caso cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, este solo permite invocar la transgresión de normas de derecho sustantivo, incluidos los precedentes jurisprudenciales que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia.

Este tribunal para efectos de dar respuesta procede a analizar las constancias argumentativas presentadas por los jueces de apelación en la sentencia y sobre las cuales, al tenor del caso cinco, no pueden ser cuestionadas y así tenemos:

*“ 5) En la especie, el sustento de la impugnación formulada por el accionado dice relación con la valoración que practicó la juzgadora de primer nivel a la prueba admitida, afirmación que se rechaza en virtud de que, en la especie, conforme a las reglas señaladas en el Art. 169 del Código Orgánico General de Procesos, la carga de la prueba respecto a la forma de terminación de la relación de trabajo recayó en la parte accionada, quien debió acreditar en autos la plena y legal aplicación del numeral 6, del Art. 169 del Código del Trabajo, aplicándose el principio de inversión de la carga de la prueba. **Por lo expuesto, la parte accionada tenía la obligación de justificar su afirmación constante en su acto de proposición, y para ello no ha aportado prueba fehaciente, valedera y pertinente para establecer que la aplicación de la causal de fuerza mayor fue legal y procedente, ya que no se han acreditado los requisitos señalados en el numeral 6, del Art. 169 del Código del Trabajo y en la Disposición Interpretativa contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida por la Asamblea Nacional, como son que ha existido la imposibilidad de realizar las actividades de su negocio, ni el cese total y definitivo de las actividades del negocio de la accionada, o la aplicación de la normativa contenida en los Acuerdos Ministeriales Nos. 76, 77, 80 y 81 emitidos por el Ministerio de Trabajo durante la vigencia del estado de excepción en el país, a fin de precautelar el empleo, es decir no se ha justificado que se ejecutó la suspensión, reducción o modificación de la jornada laboral para***

con la trabajadora, a fin de no ejecutar la terminación de la relación laboral dadas las actividades de la misma, ni justificarse que la terminación de la relación laboral por la aplicación de la causa de fuerza mayor haya sido la única o última opción dentro del negocio, pruebas que les correspondía justificar a la parte accionada y no se ha realizado tal probanza (1/4)° (lo resaltado nos pertenece).

Respecto de este cargo de errónea interpretación de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tomando en estricto sentido como efectivamente debe realizarse al amparo del principio dispositivo el casacionista señala en su recurso escrito que:

“(1/4) De consiguiente, el caso fortuito o fuerza mayor debe ser INIMPUTABLE, es decir, que tenga como fuente una causa ajena a la voluntad de las partes; IMPREVISIBLE, quiere decir que no se haya podido prever dentro de los cánones ordinarios; e IRRESISTIBLE, o sea, que no se pueda evitar, ni aún en el caso de establecer mecanismos de defensa plausibles.

Al efecto, la procedencia para el caso fortuito y fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo, exige entenderlo si concurren esas circunstancias de una manera clara, a fin de que no exista el uso y abuso de la causal en el contexto de acontecimientos catastróficos (1/4)

Como podemos observar de la normativa transcrita, en ambos casos nos referimos a una forma de terminación de la relación laboral, o contrato individual de trabajo, en donde existen varios elementos que la constituyen. El numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, claramente nos habla de elementos que se constituyen como requisitos para que opere la misma.

El primer requisito determinado en el artículo antes mencionado es la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor, el cual claramente existe debido a la pandemia causada por el virus SARS-COV-2, que provoca la enfermedad COVID-19. El segundo requisito es la imposibilidad de trabajar, el cual es justamente el que interpreta la disposición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (1/4)

Como se puede observar de la resolución número MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM dictada por el Ministerio de Energías y Recursos Naturales no Renovables, de los propios estudios realizados manifiesta que:

“(1/4) el Coordinador General Jurídico señaló que la circunstancia descrita por la Operadora del Campo Gustavo Galindo constituye un caso de Fuerza Mayor, toda vez que, la

emergencia sanitaria en esta Zona se encuentra agudizada con la pérdida de una vida humana y un cerco epidemiológico de personal dentro del Bloque Gustavo Galindo Velasco, hecho que aún siendo previsible por la Operadora, no pudo ser evitado, en todo o en parte, mediante el ejercicio de la debida diligencia por parte de ésta^o.^(1/4)

Si la imposibilidad es la falta de posibilidad para hacer algo, y claramente a raíz del caso fortuito que aún vivimos no existe esta facultad para hacer las actividades normales, estamos ante un evento en donde claramente existe imposibilidad de realizar el trabajo, en especial dentro del bloque petrolero a cargo de PACIFPETROL.

Por otro lado, la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, nos indica que esta imposibilidad debe estar ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. Analizando esta disposición interpretativa, debemos verificar también que implica cada palabra para entender su completo significado.

Cese, de acuerdo con la Real Academia Española, significa: "Dicho de una cosa: Interrumpirse o acabarse", es decir que el cese no necesariamente es perenne, pues una interrupción dentro de una actividad implica un cese de actividades.

Total, adjetivo que califica al cese, esto es que lo comprende todo en su especie, lo cual es claro, puesto que, el Bloque petrolero en mención estaba paralizado, por lo que el cese era total.

Definitiva, como adjetivo, según la Real Academia Española significa "Que decide, resuelve o concluye" lo que nos da a entender claramente, que existen tres implicaciones como adjetivo que mantiene esta palabra. La primera es que decide, es decir, que se considera formar el propósito de hacer algo, resuelve que implica la decisión o propósito firme de hacer algo; y, por último, concluye, que finaliza algo.

De tal forma, un cese total y definitivo es la interrupción o terminación de todo en su especie, que decide, resuelve o concluye. Si establecemos aquello dentro del caso en mención, ante la suspensión de actividades petroleras en el Bloque, claramente un cese total y definitivo sería la interrupción de la actividad de explotación petrolera decidida por la administración, que concluye dichas operaciones con el fin de evitar el contagio.

Esta sería la interpretación correcta a la disposición transitoria, sin embargo, el tribunal solo menciona a breves rasgos una disposición interpretativa, a la cual le dan un significado terminante, permanente y que consecuentemente este concluye siendo errado, más aún cuando dicha interpretación lleva a la confusión de la aplicación de la fuerza mayor, con el artículo 193 el Código de Trabajo.

Es claro que PACIFPETROL, sí tuvo un cese en sus actividades económicas, que fue total, lo que no implica que este sea permanente, pues ahondar en la perpetuidad, claramente violentaría el propio derecho a trabajar de varias personas, que tratan de seguir con su actividad y recuperarse, en especial luego de la clara debacle financiera y humana que vivimos, a raíz de la pandemia provocada por el virus SARS-Co-V2. (1/4)^o

Sobre lo expresado en la audiencia y el recurso presentado por la parte accionada, es menester indicar que su defensa técnica consideró que el yerro acusado se encontraba en las conclusiones a las que arribaron los juzgadores después del análisis de las pruebas aportadas sobre los hechos, razón por la cual sostuvo en varias ocasiones que no se consideró el tipo de actividad efectuado por la empresa PACIFPETROL S.A., ni la resolución emitida por el Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables, es decir, el casacionista no se encontraba conforme con el análisis probatorio realizado en la parte considerativa de la resolución, lo cual no es procedente al amparo del caso invocado y así lo ha expresado en múltiples ocasiones la Corte Nacional de Justicia, cuando ha señalado:

*^a (1/4) Si, como lo hemos dicho y repetido, es de la esencia del quebranto directo de la ley sustancial el que este se produzca por un yerro juris in iudicando, o sea, que a la inaplicación, a la aplicación indebida o a la interpretación equivocada llega el juez en su sentencia, **pero prescindiendo de las conclusiones que saque sobre la cuestión fáctica, impónese aceptar, para rendirle tributo a la lógica, que en los ataques a una sentencia en casación, fundados en violación directa de normas jurídicas sustanciales, resultan claramente improcedente la censura sobre el análisis probatorio**[...] Corolario obligado de lo anterior es el de que, en la demostración de un cargo por violación directa, **el recurrente no puede separarse de las conclusiones a que en la tarea del examen de los hechos haya llegado el tribunal.** (1/4) En tal evento, la actividad dialéctica del impugnador tiene que realizarse necesaria y exclusivamente en torno a los textos legales sustanciales que considere no aplicados, o aplicados indebidamente, o erróneamente interpretados; pero, en todo caso, **con absoluta prescindencia de cualquier consideración que implique discrepancia con el juicio que el sentenciador haya hecho en relación con las pruebas**^{1/4} » (Recurso de Casación Civil, Tercera edición, Librería El Foro de la Justicia, 1983, págs. 321 y 322)^{o 2}*

Por lo que existe, un claro error en la fundamentación efectuada por el casacionista, ya que su pretensión no puede estar en desacuerdo con las conclusiones obtenidas por el juzgador de instancia luego del análisis de los hechos frente a la prueba; pues de lo contrario parecería que busca que este tribunal de casación realice la valoración de la prueba atribución privativa y ya efectuada por los juzgadores de apelación.

² Santiago Andrade Ubidia, ^a La Casación Civil en el Ecuador^o, Andrade & Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, pág. 196.

Además, sobre el ataque efectuado de que en la sentencia recurrida existe la errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo y de la Disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario, la parte demandada ha manifestado que la disposición debió ser aplicada en la sentencia, como en efecto lo ha sido, pero que los jueces de apelación le han dado el sentido incorrecto en el momento de su aplicación, cargo que resulta incongruente con lo manifestado por la propia empresa al momento de contestar a la demanda, pues en aquel momento, la alegación que manejaba el demandado es que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario era una norma ilegal e inconstitucional y así lo manifiesta en el numeral 4 de su contestación a la demanda, que en lo principal señala:

*“En contraste, las autoridades, meses víspera de nuevas elecciones, optaron por pretender interpretar ahora una norma del Código del Trabajo, que ha venido aplicándose por varias décadas, por situaciones sin precedentes y derivadas de la pandemia tanas veces mencionada. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario dictada por la Asamblea, es un ejemplo de esta improvisación, pues, esta ley pretende regular la figura de la fuerza mayor o caso fortuito para terminar legalmente la relación de trabajo. **La norma interpretativa del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es ilegal e inconstitucional**, pues el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, no genera una confusión que deba ser interpretada para su aplicación. Asimismo, la disposición que consta en la **LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID -19**, no “interpreta” sino “reforma” totalmente el sentido de la causal invocada lo cual atenta gravemente al derecho la seguridad jurídica de todos los ciudadanos de este País, con base a las disposiciones Constitucionales existentes (¼) esta disposición está incluyendo una condición que cambia completamente el sentido de la causal en cuestión, situación que no podía ser considerada antes de la expedición de la Ley de Apoyo Humanitario, al momento en que se dio por terminada la relación laboral con la parte actora, mal podría PACIFPETROL, predecir el futuro para saber que dicha causal iba a ser reformada a través de una supuesta, ilegal e inconstitucional, interpretación limitándola al cierre total del negocio.(¼)° (sic) (lo resaltado nos pertenece).*

Sin embargo de lo cual, a este tribunal le corresponde, dilucidar si existe la transgresión acusada, al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP, por lo que en primer lugar hay que determinar cuál es la normativa aplicable al presente caso.

En el presente caso es un hecho probado, que no ha sido materia de discusión, que la relación laboral entre las partes terminó el 30 de abril del 2020, fecha anterior a la expedición de la Ley Orgánica de

Apoyo Humanitario, que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial N° 229, del 22 de junio de 2020; aplica, entonces, lo establecido en el artículo 7 del Código Civil que señala: ^a *La ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo (1/4)*^o. Por lo que en este caso la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no era aplicable y así se ha pronunciado la Corte Constitucional, manifestando:

^a (1/4) 72. En tal virtud, en los casos pendientes o nuevos que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de Covid 19, con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la Disposición Interpretativa sujeta a análisis en la presente causa.^{o3}.

Queda claro que lo dispuesto en la Disposición Interpretativa Única., contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no podía ser aplicada para el presente proceso, a pesar de que la demanda fue presentada cuando ya se encontraba vigente la referida norma, en tal virtud, los jueces solo debían pronunciarse respecto si se justificó el artículo 169.6 del Código del Trabajo, esto es, si efectivamente aconteció el caso fortuito o fuerza mayor para que se pueda dar por concluida la relación laboral.

Cabe señalar, que los requisitos para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito, de conformidad con la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, eran:

*^a 68. En definitiva, a la luz de lo dispuesto por la Disposición Interpretativa, para estos casos cuyo despido ocurrió antes de la vigencia de la norma cuestionada, el juzgador debía verificar cuatro elementos para concluir si efectivamente se configuró un caso fortuito o fuerza mayor: i. **Imprevisibilidad**; ii. **Irresistibilidad**; iii. **Cese total** y iv. **Cese definitivo**. Esta introducción de elementos sin duda modificó el contenido material de la norma interpretada, afectando la noción razonable de las reglas de juego que serían aplicadas y que no estuvieron vigentes el momento que acontecieron los hechos.*^o (lo resaltado nos pertenece).

Por lo que se desprende, que la mencionada Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no cambio los requisitos establecidos en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, sino que aumento dos más que son el cese total y el cese definitivo de la actividad económica del empleador, por lo que los jueces de apelación para determinar que hubo fuerza mayor o caso fortuito solo requerían demostrar que acontecieron los dos primeros requisitos, que son que el caso fortuito o de fuerza mayor, sea imprevisible e irresistible.

Para demostrar los requisitos antes indicados, contenidos en el artículo 169.6 del Código del Trabajo, se requiere acudir a la interpretación y aplicación que se sustenta en la jurisprudencia de la Corte

³ CASO No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, de 01 de diciembre de 2021.

Nacional de Justicia, como así lo menciona el fallo citado de la Corte Constitucional, que establece:

“67. De esta manera, se evidencia que al momento de la terminación de la relación laboral durante la pandemia y antes de la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, no era posible prever los elementos de cese total y definitivo a efectos de configurar la causal de fuerza mayor o caso fortuito, pues para ese entonces era suficiente demostrar los elementos de la imprevisibilidad o irresistibilidad, por tanto, se entendía que estas causales de terminación de la relación laboral eran interpretadas y aplicadas de la manera que había sido determinada por la jurisprudencia de la Corte Nacional.”

Criterio que a la fecha que acontecieron los hechos, era el siguiente; que también menciona la sentencia de la Corte Constitucional antes citada:

“61. Por su parte, respecto a la fuerza mayor o caso fortuito, la Corte Nacional de Justicia, a través de su jurisprudencia, ha indicado lo siguiente: (1/4) considerando importante destacar que de la disposición transcrita se colige la concurrencia copulativa de los siguientes elementos que configuran la fuerza mayor o caso fortuito: a. Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; b. Que el hecho o suceso sea imprevisible, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o normales; c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo; y d. Que los daños ocurridos se deban causalmente a la ocurrencia del hecho o suceso que respecto de los requisitos que se deben demostrar para que se configure el caso fortuito o fuerza mayor”⁴

Por lo que ha este Tribunal le corresponde entrar a analizar si se cumplieron con los antedichos requisitos para que se configure el caso fortuito o la fuerza mayor establecido en el artículo 169.6 del Código del Trabajo:

1. Respecto a que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable o provenga de una causa ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en su ocurrencia; el tribunal observa, que la Pandemia generada por el Virus SARC-Co-V2 - COVID-19, es un hecho no atribuible a las partes, es un suceso natural producido por una enfermedad, que no se puede atribuir ni al trabajador ni a su empleador, por lo que es inimputable.
2. Acerca de que el hecho o suceso sea imprevisible; se considera que si bien la pandemia

⁴ Corte Nacional de Justicia, Sala Especializada de lo Laboral. Resolución N° 832-2018.

fue un hecho ampliamente difundido y conocido por todos, ni el trabajador ni los empleadores podían prever la magnitud de la propagación de la enfermedad y su afectación a la salud pública, por lo que el hecho efectivamente fue imprevisible.

3. Respecto a que el hecho o suceso sea IRRESISTIBLE, es decir, que no se haya podido evitar, cabe mencionar, que el propio casacionista solicitó que se observe la resolución número MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM, dictada por el Ministerio de Energías y Recursos Naturales no Renovables, en los siguientes términos:

^a Como se puede observar de la resolución número MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM dictada por el Ministerio de Energías y Recursos Naturales no Renovable, de los propios estudios realizados manifiesta que: *“¹/₄ el Coordinador General Jurídico señaló que la circunstancia descrita por la Operadora del Campo Gustavo Galindo constituye un caso de Fuerza Mayor, toda vez que, la emergencia sanitaria en esta Zona se encuentra agudizada con la pérdida de una vida humana y un cerco epidemiológico de personal dentro del Bloque Gustavo Galindo Velasco, hecho que aun siendo previsible por la Operadora, no puede ser evitada, en todo o en parte, mediante el ejercicio de la debida diligencia por parte de ésta”*. (¹/₄) De tal forma, un cese total y definitivo es la interrupción o terminación de todo en su especie, que decide, resuelve o concluye. Si establecemos aquello dentro del caso en mención, ante la suspensión de actividades petroleras en el Bloque, claramente un cese total y definitivo sería la interrupción de la actividad de explotación petrolera decidida por la administración, que concluye dichas operaciones con el fin de evitar el contagio. Esta sería la interpretación correcta a la disposición transitoria, sin embargo, el tribunal solo menciona a breves rasgos una disposición interpretativa, a la cual le dan un significado terminante, permanente y que consecuentemente este concluye siendo errado, más aún cuando dicha interpretación lleva a la confusión de la aplicación de la fuerza mayor, con el artículo 193 el Código de Trabajo. (¹/₄)^o

Siendo oportuno analizar, el texto integral del considerando que fue citado por el casacionista en su recurso documento que obra del expediente, al ser admitido como prueba del accionado:

^a Que, mediante Memorando Nro. MERNNR-COGEJ-2020-0170-ME de 04 de abril de 2020, el Coordinador General Jurídico señaló que la circunstancia descrita por la Operadora del Campo Gustavo Galindo constituye un caso de Fuerza Mayor, toda

vez que, la emergencia sanitaria en esta Zona se encuentra agudizada con la pérdida de una vida humana y un cerco epidemiológico de personal dentro del Bloque Gustavo Galindo Velasco, hecho que aun siendo previsible por la Operadora, no puedo ser evitada, en todo o en parte, mediante el ejercicio de la debida diligencia por parte de ésta, y que de conformidad con lo establecido en el artículo 71 del ESTATUTO DE REGIMEN JURÍDICO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION EJECUTIVA este criterio aplica únicamente para el caso consultado y tiene el propósito de facilitar elementos de opinión o juicio, para la toma de decisiones de la autoridad administrativa^o (lo resaltado nos pertenece).

Tenemos entonces, que se trata de una resolución emitida por el Ministerio de Energía y Recursos Naturales no Renovables, pero no como organismo regulador de la política ministerial, sino como parte contratante, sujeta a las cláusulas del contrato, para atender la solicitud efectuada por la compañía contratista PACIFPETROL S.A., la cual requirió que se declare la fuerza mayor en el bloque GGV, como mecanismo previsto en el contrato, con el fin de poder cumplir con sus obligaciones nacidas de dicho contrato de explotación petrolera, por lo que cabe mencionar que el artículo 1561 del Código Civil, señala: *“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes (1/4)”*^o, lo que quiere decir, que regula el vínculo contractual entre la Compañía demandada PACIFPETROL S.A. y el Estado Ecuatoriano, mas no la relación que tiene el demandado con sus trabajadores.; ahora bien, el considerando citado por el recurrente sirvió para facilitar elementos de opinión y juicio para la toma de decisiones de la autoridad administrativa, expresa también que el Coordinador General Jurídico señaló que ese criterio aplica *“únicamente para el caso consultado”*^o, es decir, sus efectos solo repercuten al bloque GGV y en especificó al contrato mantenido entre el Ejecutivo y la compañía PACIFPETROL S.A.; el recurrente, además no hace mención a la parte resolutive de este documento ministerial, el mismo que en parte pertinente menciona:

^a Resuelve: Art. 1.- Aceptar la fuerza mayor solicitada por la compañía Petróleos del Pacífico S.A.- PACIFPETROL, en relación a las actividades no ejecutadas y comprometidas en el contrato de prestación de servicios para la exploración y explotación de hidrocarburos (1/4) Art. 2.- A la contratista se reconocerá el tiempo que dure la suspensión de las operaciones debido a EVENTO DE FUERZA MAYOR siempre y cuando este ocasione la paralización del más del 50% de las actividades de

producción; y, en consecuencia la fecha de terminación del Plazo de Vigencia de este Contrato Modificatorio, será pospuesta por un lapso igual al que dure esa paralización, periodo que será determinado por la Agencia de Regulación y Control Hidrocarburífero. Art. 3.- La Contratista deberá observar lo establecido en las cláusulas contractuales respecto al evento de Fuerza Mayor o Caso Fortuito, en especial la cláusula 9.2. Art. 4.- la contratista de conformidad con el numeral 9.1.3. De La Clausula Novena del Contrato de Prestación de Servicios deberá continuar ejecutando sin dilación ni modificación todas las demás obligaciones contractuales que no se encontraban enmarcadas en la presente resolución de Fuerza Mayor (1/4)° (lo resaltado nos pertenece)

De acuerdo, con esta resolución ministerial, que a decir de la parte recurrente demostraría la errónea interpretación del artículo 169.6 del Código del Trabajo, en su parte dispositiva demuestra que la actividad del bloque no cesó de forma inmediata, después de la declaración de fuerza mayor, ya que la fecha de emisión de la mencionada resolución fue el 05 de abril del 2020, mientras que al trabajador se le comunicó la terminación de la relación laboral el 30 del mismo mes y año, a lo que se debe también sumar que en su artículo 3 la Resolución del MERNNR dispone que la contratista observe lo establecido en las cláusulas contractuales ante un evento de fuerza mayor en especial la cláusula 9.2 del contrato la misma que de acuerdo con la parte considerativa de la propia resolución consiste en: ^a **Medidas mitigatoria.-** *La parte afectada por el evento de fuerza mayor o caso fortuito o situación de emergencia está obligada a tomar todas las medidas que se encuentran a su alcance para mitigar y subsanar sus consecuencias.°*, por lo que, el empleador debía demostrar el requisito de IRRESTIBILIDAD, es decir, que era inevitable despedir a todos sus trabajadores por el evento imprevisible como fue la pandemia, lo cual no aconteció, pues la misma Resolución extendió la vigencia para el cumplimiento de las obligaciones objeto del contrato de explotación de hidrocarburos y además obedeció a la solicitud efectuada por la empresa demandada, con el fin de salvaguardar la salud de sus trabajadores, así consta en el considerando 22 del documento mencionado que señala: ^a *Adicionalmente indican que van a proceder con la suspensión total del Bloque, es decir que en los próximos días no se tendrá producción, esto con el fin de precautelar la salud del personal que actualmente trabaja en la locación y habita en Santa Elena°*, por lo cual no era necesario prescindir de sus trabajadores, como ha sido afirmado, por lo contrario este hecho permitía que el empleador,

mantenga suspendidas sus operaciones y que aplicando cualquiera de las opciones que para ese tiempo implementó el Ministerio del Trabajo (teletrabajo, reducción de la jornada, suspensión de actividades, etc.), garantice la estabilidad laboral de sus trabajadores; de esto último, cabe puntualizar que no existe evidencia procesal de que los trabajadores se hayan negado a acoger a estas modalidades de trabajo.

4. Sobre el último requisito, que trata sobre el daño causado; cabe indicar, que de los hechos probados no se demostró los daños ocasionados, ya que como se mencionó la actividad en el bloque se vio suspendida de forma temporal, otorgándole una prórroga para que cumpla sus obligaciones contractuales, por lo que tampoco cumple con el último requisito para que se configure la fuerza mayor o el caso fortuito.

Por todo lo expuesto, se determina que si bien no se debió aplicarse la Disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario, se constata que tampoco se justificó la concurrencia de los requisitos establecidos en el artículo 169.6 del Código del Trabajo y así lo enuncia, la Corte Provincial de Justicia, en su fallo, por lo que, al no configurarse la causal de fuerza mayor o caso fortuito efectivamente aconteció el despido intempestivo del trabajador.

7.2.2. Sobre la falta de aplicación del artículo 595 del Código de Trabajo:

Cabe mencionar que el artículo 595 del Código del Trabajo, señala: **^a Impugnación del documento de finiquito.**- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.^o, el recurrente sostiene que existe la falta de aplicación del artículo citado por cuanto la acusa que ^a no se debieron mandar a pagar los valores de décimo tercer sueldo, décimo cuarto sueldo y vacaciones, dentro de la sentencia de primera instancia, confirmada^o.

Sobre este reproche cabe mencionar que la actora al momento de presentar su demanda no impugnó el acta de finiquito, sino que en forma directa demandó el reconociendo de los haberes laborales impagos, es por esto que establecida la existencia de la relación laboral la carga probatoria recayó sobre el demandado la obligación de probar el cumplimiento de sus obligaciones patronales, por lo que presentó el acta de finiquito para justificar el cumplimiento de sus obligaciones, es por ello que el juzgador de primer instancia, señaló:

^a En primer lugar, se advierte que la parte demandada no negó la relación laboral con la accionante Sra. Raquel Vanessa Gonzalez Granda, y por el hecho de que existió la relación laboral entre la accionante y el demandado, le corresponde al empleador cumplir con lo determinado en el Art. 42, numeral 1 del Código de trabajo, esto es pagar las cantidades que

reclama la accionante y que corresponden a la trabajadora en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código, en el presente caso consta el acta de finiquito suscrito únicamente por el representante legal del empleador Sr. Nelson Anibal Vargas Serrano (fs 282 a 283) donde se encuentran los rubros reclamados tanto del pago proporcional de la décima tercera y cuarta remuneración, así como el pago de 22 días de vacaciones, vale señalar que esta judicatura realizará el cálculo para verificar que los pagos se encuentren realizados en legal y debida forma, por cuanto el referido documento no se encuentra suscrito por la ex trabajadora.(1/4)°

Y en su parte resolutive dispone:

*^a que pague a la accionante Sra. Raquel Vanessa Gonzalez Granda, los siguientes valores: 1) Indemnización por despido intempestivo art 188 del Código del Trabajo \$13.580,00; 2) Bonificación por desahucio \$3.152,50; 3) Proporcional del Décimo tercer sueldo \$405,00; 4) Proporcional del décimo cuarto sueldo \$66,77,00; y, 5) 22 días vacaciones \$712,00. **Total \$17.916,17.** Descuento por valor consignado en el Ministerio de Relaciones Laborales a favor de la Sra. Raquel Vanessa Gonzalez Granda \$889,38, el mismo que deberá ser retirado en la respectiva institución. **VALOR TOTAL A PAGAR de \$17.026,79 (DIECISIETE MIL VEINTISEIS 79/100 DOLARES).***° (lo resaltado nos pertenece)

De lo que se evidencia los motivos por los cuales el juzgador de instancia realizó el cálculo de los haberes laborales adeudados y descontó los valores cancelados por la parte demandada. En tal virtud, no se acepta el cargo respecto a la falta de aplicación del artículo 595 del Código del Trabajo.

7.2.3. Acerca de la falta de aplicación del artículo 428 de la Constitución de la República:

Nuestra Constitución de la República del Ecuador, establece en el artículo 428 lo siguiente:

^a Cuando una jueza o juez, de oficio o a petición de parte, considere que una norma jurídica es contraria a la Constitución o a los instrumentos internacionales de derechos humanos que establezcan derechos más favorables que los reconocidos en la Constitución, suspenderá la tramitación de la causa y remitirá en consulta el expediente a la Corte Constitucional, que en un plazo no mayor a cuarenta y cinco días, resolverá sobre la constitucionalidad de la norma. Si transcurrido el plazo previsto la Corte no se pronuncia, el perjudicado podrá interponer la acción correspondiente.°

El recurrente, sostiene en este punto que los juzgadores de instancia tenían la obligación de elevar en consulta a la Corte Constitucional, para que se pronuncien de la aplicación de la norma interpretativa de la Disposición Transitoria Única de la Corte Constitucional, cuestión que en primer lugar no es

procedente ya que la norma fue emitida con posterioridad a la fecha de terminación de la relación laboral, por lo que no es aplicable al caso concreto; y, en segundo lugar, el artículo de nuestra Constitución le otorga esa facultad al juzgador cuando tiene dudas sobre la constitucionalidad de una norma, pero en este caso los juzgadores consideraron que no era necesario ya que a su parecer la norma es clara. Por lo que no procede el cargo.

OCTAVO: DECISIÓN DE LA SENTENCIA.- Por la motivación que antecede, este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **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 emitida por los jueces de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Santa Elena, de fecha 1 de julio de 2021, a las 09h41. Al tenor de lo dispuesto en el artículo 275 del Código Orgánico General de Procesos, se ordena entregar la totalidad de la caución a la parte actora. **Notifíquese y devuélvase.**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA
JUEZ NACIONAL (PONENTE)

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA
JUEZA NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL

VOTO SALVADO DEL JUEZA NACIONAL, SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA, TAPIA RIVERA ENMA TERESITA.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. Quito, lunes 24 de octubre del 2022, las 13h56. **VISTOS.** -

La suscrita, en calidad de Jueza Nacional de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, Dra. Enma Tapia Rivera, disiente del análisis y resolución del primer problema jurídico planteado y, por ende, de la decisión del voto de mayoría que no casa la sentencia; por las siguientes consideraciones:

I. SOBRE EL PRIMER PROBLEMA JURÍDICO

Dilucidar si el Tribunal de apelación, al dictar su sentencia, incurre en la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y la errónea interpretación de la Disposición Interpretativa Única de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; al haber afirmado que no existió una imposibilidad, ni un cese de actividades, que permita dar por terminada la relación laboral por el numeral 6 del artículo antes indicado.

A) Consideraciones respecto del fallo de los tribunales de instancia

Esta jueza Nacional, en primer lugar, observará cual fue el alcance y sentido que los juzgadores tanto de primera y segunda instancia, por el principio de escindibilidad, ya que la sentencia de segundo nivel es confirmatoria de la de primer nivel, dieron al art. 169.6 del Código del Trabajo, en concordancia con la Disposición Interpretativa Única de la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 -en adelante Ley de Apoyo Humanitario-, publicada el 22 de junio de 2020, en el R.O. No. 229, respecto de los elementos constitutivos que deben concurrir para que un evento sea calificado como fuerza mayor o caso fortuito y que, estos, a su vez, imposibiliten el trabajo, como causa para terminar el contrato individual de trabajo.

El art. 169.6 del Código del Trabajo dice lo siguiente:

*Art. 169. - El contrato individual de trabajo termina: 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; (El énfasis me pertenece).*

Durante la pandemia del COVID-19, la Asamblea Nacional expidió la Ley de Apoyo Humanitario, que contiene la Disposición Interpretativa Única, que dice lo siguiente:

*Disposiciones Interpretativas: Única. - Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor **estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador**, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (El énfasis me pertenece).*

Debido a las diferentes solicitudes de consulta sobre la constitucionalidad de la norma *ut supra*, la Corte Constitucional del Ecuador, mediante sentencia No. No. 23-20-CN/21 y acumulados, con fecha 01 de diciembre de 2021, resolvió lo siguiente:

*VI. Decisión: En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, el Pleno de la Corte Constitucional resuelve: **I. Disponer que los jueces en las causas elevadas a consulta no apliquen la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 de 22 de junio de 2020 y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito.***

En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador dispuso a los juzgadores analizar la real ocurrencia del caso fortuito y fuerza mayor que imposibilite el trabajo, en cada caso presentado a su

conocimiento, debido a que dicha norma aparentemente interpretativa, no cuenta con tal carácter, según el nombre con el que se la emitió, toda vez que, en su redacción incluyó elementos no contemplados en el art. 169.6 del Código del Trabajo⁵, ya que exige el cierre total y definitivo de la empresa o del negocio para que el empleador pueda acogerse a dicha causal.

La sentencia de segunda instancia, respecto del análisis de la forma de terminar la relación laboral, dice lo siguiente:

*^a Por lo expuesto, **la parte accionada tenía la obligación de justificar su afirmación constante en su acto de proposición, y para ello no ha aportado prueba fehaciente**, valedera y pertinente para establecer que la aplicación de la causal de fuerza mayor fue legal y procedente, ya que no se han acreditado los requisitos señalados en el numeral 6, del Art. 169 del Código del Trabajo y en la Disposición Interpretativa contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida por la Asamblea Nacional, **como son que ha existido la imposibilidad de realizar las actividades de su negocio, ni el cese total y definitivo de las actividades del negocio de la accionada**, o la aplicación de la normativa contenida en los Acuerdos Ministeriales Nos. 76, 77, 80 y 81 emitidos por el Ministerio de Trabajo durante la vigencia del estado de excepción en el país, a fin de precautelar el empleo, (¼)°.* (El énfasis me pertenece).

Esta jueza de casación evidencia que la interpretación de los juzgadores de segunda instancia respecto del art. 169.6 del Código del Trabajo, en concordancia con la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es errada al exigir la ocurrencia del cierre o cese total y definitivo del negocio o actividad económica del empleador, para calificar un evento de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo y que este, a su vez, sea causa legal para terminar el contrato de trabajo.

De igual manera, la sentencia de primera instancia dice lo siguiente:

^a (¼) la parte demandada PETROLEOS DEL PACIFICO S.A., PACIFPETROL, contestó la demanda aceptando que la compañía dio por terminada la relación laboral con la ex trabajadora Sra. Raquel Vanessa González Granda, el 30 de abril del 2020, invocando la causal determinada en el Art. 169, numeral 6 del Código del Trabajo, esto es, por caso

5 Revisar los párrafos 61, 63, 64 y 67 de la sentencia No. 23-20-CN/21 y acumulados, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, con fecha 01 de diciembre de 2021.

*fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, siendo su responsabilidad probar los hechos y razones, de conformidad con lo determinado en las leyes relativa a la materia; con las afirmaciones realizadas por el demandado tanto en la contestación a la demanda, así como por lo manifestado en la audiencia única, queda claro que la litis se traba con esa afirmación explícita expuesta por el empleador, **causal que obligatoriamente tiene que ESTAR LIGADA AL CESE TOTAL Y DEFINITIVO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DEL EMPLEADOR**, (1/4); procedimiento (cese total y definitivo de la actividad económica del empleador), que en el presente caso, no se ha realizado, es más, la misma demandada señala que las actividades de la empresa hasta la actualidad, no han sido paralizadas, y que la empresa PETROLEOS DEL PACIFICO S.A., PACIFPETROL, se encuentra activa, consecuentemente el demandado no ha probado en legal y debida forma la causal determinada en el artículo 169, numeral 6 del Código del Trabajo, con lo que se establece que la relación laboral ha terminado por voluntad unilateral del empleador, configurándose el despido intempestivo, al no haber el empleador probado dentro del proceso el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, no procede acogerse a la causal referida.º. (El énfasis me pertenece).*

Así, también, el juez de primer nivel erra respecto de la interpretación del art. 169.6 del Código del Trabajo, exigiendo la concurrencia y prueba de un elemento normativo que introdujo la Ley de Apoyo Humanitario, no siendo interpretativa, sino reformatorio, por lo que, el juzgador no debió exigir al empleador probar el cese total y definitivo de su negocio o actividad económica. Pues al no probar este hecho, los juzgadores de instancia calificaron de ilegal la terminación de la relación laboral entre PACIFPETROL y la señora Raquel Vanessa González Granda, descartando la causal del art. 169.6 del Código del Trabajo, fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo, al ser invocada de manera incorrecta, no cumpliendo con todos los elementos normativos que se exige, según interpretan los juzgadores.

B) Consideraciones sobre el art. 169.6 del Código del Trabajo

Esta Jueza Nacional advierte que el Código del Trabajo no define que se debe entender por caso fortuito o fuerza mayor, sin embargo, en virtud del art. 6 *ibidem*⁶, permite aplicar las disposiciones del Código Civil en aquello que no esté expresamente previsto en la ley laboral. Entonces, es pertinente

6 Código del Trabajo. Art. 6.- Leyes supletorias. - En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

observar lo que establece el Código Civil sobre caso fortuito o fuerza mayor.

*Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el **imprevisto** a que no es posible **resistir**, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc. (El énfasis en la cita nos pertenece).*

Observada la norma citada, se puede evidenciar que la misma indica de manera ejemplificativa los casos que se pueden considerar como fuerza mayor o caso fortuito. Sin perjuicio de aquello, se puede identificar que existen 2 elementos normativos dentro de su redacción: la imprevisibilidad y la irresistibilidad; debiendo ambos concurrir de manera simultánea y no sucesiva.

Para una mayor claridad sobre lo que se debe entender por fuerza mayor y caso fortuito, es pertinente remitirse a lo que la Corte Constitucional de Colombia ha dicho en sus sentencias respecto de la fuerza mayor y caso fortuito, teniendo en cuenta que la regulación del Código Civil colombiano⁷ es semejante a la regulación ecuatoriana.

En la sentencia C-1186 de 2008⁸, la Corte Constitucional de Colombia indica que la definición de caso fortuito y fuerza mayor contempla dos requisitos normativos que son: imprevisibilidad e irresistibilidad. Por su parte, la sentencia SU-449 de 2016⁹, de la misma Corte Constitucional de Colombia, realiza una distinción de ambas instituciones, indicando lo siguiente:

^a [L]a fuerza mayor es causa extraña y externa al hecho demandado; se trata de un hecho conocido, irresistible e imprevisible, que es ajeno y exterior a la actividad o al servicio que causó el daño. El caso fortuito, por el contrario, proviene de la estructura de la actividad de aquél, y puede ser desconocido permanecer oculto, y en la forma que ha sido definido, no constituye una verdadera causa extraña, con virtualidad para suprimir la imputabilidad del daño.^o

Hasta aquí, esta Jueza Nacional observan la existencia de tres elementos normativos que deben estar presentes para calificar un evento como caso fortuito y fuerza mayor: 1) Irresistibilidad, 2)

⁷ Código Civil colombiano, ^a Art. 64. - Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto o que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.^o Publicado en el Diario Oficial de Colombia, Ley 57 de 1887

⁸ Revisar la sentencia C-1186/08 de la Corte Constitucional de Colombia de fecha 3 de diciembre de 2008. Magistrado ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinoza.

⁹ Revisar la sentencia SU449/16 de la Corte Constitucional de Colombia de fecha 22 de agosto de 2016. Magistrado ponente: Dr. José Ignacio Pretelt.

Inevitabilidad y 3) Hecho Externo.

En este sentido, la sentencia T-271 de 2016¹⁰, también de la Corte Constitucional de Colombia, define estos elementos en los siguientes términos:

a) que se trate de un hecho irresistible, es decir, que no se puedan superar sus consecuencias; ii) que se trate de un hecho imprevisible, esto es, que no pueda ser contemplado de manera previa y iii) que se trate de un hecho externo. (1/4) [E]se concepto no alude de manera exclusiva a hechos de la naturaleza frente a los cuales el ser humano no puede actuar sino que comprende otro tipo de casos en los que también concurren los elementos propios de la fuerza mayor o el caso fortuito.^o

A su vez, también, la Corte Constitucional del Ecuador se ha pronunciado, mediante la sentencia No. 23-20-CN/21 y acumulados, con fecha 01 de diciembre de 2021, sobre los elementos normativos que contiene el art. 169.6 del Código del Trabajo, indicando, en el párrafo No. 60, lo siguiente:

*a [e]sta norma delimita a los acontecimientos extraordinarios como aquellos que no se pudieron ^aprever o que previsto, no lo pudieron evitar^o, es decir, reconoce los elementos de la **imprevisibilidad e irresistibilidad para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor, respectivamente.**^o. (El énfasis me pertenece).*

Es decir, la Corte Constitucional del Ecuador, al igual que la Corte Constitucional de Colombia, concuerdan con la existencia de la imprevisibilidad e irresistibilidad para calificar un evento de fuerza mayor y caso fortuito.

Teniendo presente la existencia de estos 2 elementos, se deben observar que el art. 169.6 del Código del Trabajo, no solo exige la ocurrencia de un evento calificado de fuerza mayor o caso fortuito, sino que éste, este a su vez, **imposibilite el trabajo o la ejecución del contrato de trabajo**. Es decir, la causal contenida en el art. 169.6 del Código del Trabajo, también, exige un nexo de causalidad entre el evento de fuerza mayor o caso fortuito y la imposibilidad de ejecutar el trabajo. Por lo tanto, quien quiera invocar esta causal para terminar un contrato individual de trabajo, en forma legal, no solo deberá probar el evento de fuerza mayor o caso fortuito, sino, también la causalidad entre dicho

¹⁰ Revisar la sentencia T-271/16 de la Corte Constitucional de Colombia de fecha 24 de mayo de 2016. Magistrado ponente: Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.

evento y la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo.

Es este sentido, los administradores de justicia no deben analizar la ocurrencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito como un frío catálogo de eventos, para aplicar el art. 169.6 del Código del Trabajo, sino, deben revisar y **analizar cada caso** en particular a efectos de verificar si la causal invocada cumple con los requisitos exigidos por la norma.

Consecuentemente, esta Jueza Nacional acepta la acusación por el caso quinto del art. 268 del COGEP, por errónea interpretación del art. 169.6 del Código del Trabajo, por lo que dicta sentencia de mérito.

C) Sentencia de mérito

Forma de terminación de la relación laboral

Esta Jueza Nacional hace notar que el casacionista acusó, por el caso quinto del art. 268 del COGEP, la errónea interpretación del art. 169.6 del Código del Trabajo, en concordancia con la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, lo cual, indica que el recurrente ha aceptado los hechos que el juzgador de primera y segunda instancia tienen como probados, teniendo en cuenta que la sentencia de segunda instancia confirmó el fallo venido en grado, sin refutar nada sobre estos.

En el presente caso, el juez *a quo* tiene por probado: la existencia de la relación laboral, el tiempo de servicio, la última remuneración, el pago de haberes laborales y remuneraciones y la terminación de la relación laboral. Con respecto a este último hecho, el juez de instancia, fija el objeto de la controversia, respecto la forma en la que terminó dicha relación, si fue o no legal, es decir, si el demandado invocó correctamente o no la causal de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo, contemplada en el art. 169.6 del Código del Trabajo.

En consecuencia, esta juzgadora evidencia que, en virtud de los hechos probados, la empresa demandada ha alegado que la existencia de la pandemia COVID-19, como un hecho notorio y público, afectó el normal desarrollo de las actividades laborales de sus actividades de extracción petrolera,

existiendo una inminente amenaza de contagios y riesgos que obligaron a la compañía, a solicitar al Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables la declaratoria de fuerza mayor en la zona donde la compañía realizaba sus actividades.

En tal virtud, el Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables mediante la resolución No. MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM, de fecha 05 de abril de 2020, declaró la fuerza mayor en el Bloque ^aGUSTAVO GALINDO VELASCO^o; es decir, existe **orden de autoridad pública** que ordenó, según se desprende del art. 1 de dicha resolución, la declaratoria de fuerza mayor para aquella empresa. Esta prueba documental que fue debidamente anunciada de forma escrita en la contestación y verbalmente en la audiencia única, admitida y producida en su momento procesal oportuno, para finalmente ser valorada, al momento de la decisión judicial.

A pesar de que la información (declaratoria de fuerza mayor) que se desprende de la Resolución No. MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM no fue un hecho controvertido, ni rechazado por el juzgador, fue descartado por los juzgadores de instancia como un hecho relevante, debido a la errónea en la que incurrieron respecto del art. 169.6 del Código del Trabajo, en concordancia de la Ley de Apoyo Humanitario, que exigía el cierre total y definitivo del negocio o actividad económica, para justificar la correcta aplicación de la fuerza mayor que imposibilita el trabajo, como una causa legal para terminar el contrato de trabajo.

En tal sentido, sí bien las pruebas aportadas por la empresa demandada, según la sentencia de primer nivel, que fue ratificada por el tribunal de alzada, no demuestran el cese total y definitivo de la empresa demandada, esta interpretación extensiva de la norma no debe ser considerada por las razones arriba expuestas, sino más bien, lo que debían precautelar los jueces de instancia, era que el demandado justifique ¿Cómo el COVID-19 afectó e imposibilitó el trabajo de la señora Raquel Vanessa González Granda? Es decir, demostrar el nexo de causalidad entre el evento (COVID-19) y el trabajo de la señora Raquel Vanessa González Granda, siendo imposible realizar la labor o ejecutar el contrato de trabajo; situación que ha decir del casacionista y de las pruebas actuadas - que se están valorando, más bien los hechos ya están dados por ciertos- sí fue demostrada con los documentos aportados, en concreto, la Resolución No. MERNNR-MERNNR-2020-0008-RM que señala:

^a Art. 1. Aceptar la fuerza mayor, solicitada por la compañía Petróleos del Pacífico S.A. Pacifpetrol, en relación a las actividades no ejecutadas y comprometidas en el contrato de

Prestación de Servicios para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos (Petróleo Crudo), en el Bloque Gustavo Galindo Velasco de la Región Costa ecuatoriana, suscrito entre el estado ecuatoriano y la Asociación S.M.C. Ecuador y la compañía Petróleos del Pacífico S.A. Pacifpetrol.º

Esta resolución emitida por el Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables, considerando el contexto de pandemia de COVID-19 en el que se encontraba todo el mundo, -incluido el Ecuador- señala que, a partir del 05 de abril de 2020 se declara la ocurrencia de fuerza mayor en relación a las actividades no ejecutadas y comprometidas en el Contrato de Prestación de Servicios para la Exploración y Explotación de Hidrocarburos en el ^aBLOQUE GUSTAVO GALINDO VELASCOº y suspende la ejecución del contrato de concesión suscrito entre el Estado ecuatoriano y la Compañía de Petróleos del Pacífico S.A. PACIPETROL, **en un tiempo indefinido**; situación que impedía que los trabajadores cumplan con las labores que dependían netamente de la ejecución del contrato de prestación de servicios de exploración y explotación de hidrocarburos y que la empresa realice las actividades propias del giro del negocio; lo que imposibilitó continuar con el contrato de trabajo entre la demandada y el accionante, configurándose, la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral establecida en el art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo.

Esta Jueza Nacional observa que, al verse la parte demandada imposibilitada de cumplir con sus obligaciones contractuales laborales de mantener el trabajo convenido y la remuneración pactada, por la declaratoria de fuerza mayor dictaminada por la autoridad competente, esto a su vez, impidió que la empresa pueda continuar con la relación contractual con sus trabajadores, puesto que no habían actividades que podían seguir realizando sus colaboradores, sí la empresa en si no se encontraba en ejecutando sus funciones; situación que empeora si se toma en consideración que esta declaratoria de fuerza mayor era de carácter **indefinido**; tiempo indefinido que además es totalmente incierto, propio de una fuerza mayor, pues nadie sabía hasta cuando iba a durar una situación totalmente desconocida para el mundo entero. Por consiguiente, es correcto que se aplique la causal dispuesta en el art. 169.6 del Código del Trabajo para terminar la relación laboral, pues se han cumplido con todos los supuestos del caso fortuito o fuerza mayor, a más demostrar la causalidad con la imposibilidad del trabajo; esto es que, el hecho sea externo, irresistible, inevitable y que imposibilita el trabajo o la ejecución del contrato de trabajo.

Por consiguiente, por todas las consideraciones anteriormente expuestas, esta Jueza Nacional evidencia que los juzgadores de instancia, efectivamente, han incurrido en una errónea interpretación del art. 169.6 del Código del Trabajo, que ha sido determinante para el presente caso, pues el tribunal de segundo nivel no consideró los hechos calificados como probados por el juzgador de primera instancia, con los que se justificó la existencia de un evento de fuerza mayor o caso fortuito **que imposibilitó el trabajo**, siendo legal la forma en que terminó la relación laboral la empresa demandada.

II. SOBRE EL SEGUNDO Y TERCER PROBLEMA JURÍDICO

Respecto del segundo y tercer problema jurídico planteados, esta Jueza Nacional concuerda con el análisis y resolución realizados por el voto de mayoría.

Consecuentemente, esta juzgadora de casación, desecha la acusación por el caso quinto del art. 268 del COGEP por falta de aplicación del art. 428 de la Constitución de la República y art. 595 del Código del Trabajo.

III. RESOLUCIÓN

Por lo expuesto, esta juzgadora de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa parcialmente la sentencia dictada por el tribunal de la Corte Provincial de Justicia de Santa Elena, en fecha 01 de julio de 2021, a las 09h41; descartando el pago de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio, previstas en los arts. 188 y 185 del Código del Trabajo, respectivamente; ya que, la terminación de la relación laboral entre las partes procesales culminó de forma legal al amparo del art. 169.6 *ibidem*. En los demás rubros se estará a lo dispuesto por el juez de primer nivel que fueron ratificados por el tribunal de alzada. De conformidad con lo dispuesto en el art. 275 del COGEP, se dispone que el 50% de la caución sea devuelta a la parte demandada y el otro 50% entréguese a favor de la parte actora. ± **CÚMPLASE Y NOTIFÍQUESE.** ±

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

JUEZ NACIONAL (PONENTE)

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL



188608131-DFE

Juicio No. 09359-2019-03486**JUEZ PONENTE: DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI, JUEZA NACIONAL (PONENTE)****AUTOR/A: DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI****CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.** Quito, lunes 24 de octubre del 2022, las 13h00. **VISTOS:**

Relación de la causa impugnada: En el juicio laboral seguido por Gloria Belinda León Cadena en contra del Colegio de Médicos del Guayas, en la persona de su representante legal doctor Washington Belisario Ladines Jaime, a quien también se demanda por sus propios derechos; el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, dictó sentencia el 15 de diciembre de 2020, las 08h40, y resolvió:

^a [¼] en los términos de esta sentencia, reforma el fallo de la Jueza A quo recurrida, debiendo por consiguiente la parte demandada pagar a la accionante Gloria Belinda León Cadena, los siguientes valores: Por proporcional a décima terecera remuneración, \$380.50; por proporcional a décima cuarta remuneración, \$98.50; por proporcional a vacaciones, \$240.98; por remuneración impaga por los días laborados durante el mes de abril del 2019, \$761.00; el triple de recargo sobre las remuneraciones impagas, \$2.283.00; por jubilación patronal, calculada desde el 15 de mayo del 2019 hasta el 30 de noviembre del 2019, a razón de \$42.11 mensual, \$821.14; por décima tercera pensión jubilar, del 15 de mayo del 2019 al 30 de noviembre del 2020, \$68.42; por décima cuarta pensión jubilar, del 15 de mayo de 2019 al 29 de febrero del 2020, \$333.33.- La suma de los rubros liquidados totaliza, \$4.986.87 a lo que se deberá agregar los intereses legales pertinentes. Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia.°

Inconforme con esta decisión, la actora interpone recurso de casación al amparo de los casos dos, cuatro y cinco del artículo 268 del COGEP.

Recibido el proceso en la Corte Nacional de Justicia, la doctora María Gabriela Mier, Conjueza Nacional (e), admitió a trámite el recurso formulado en auto de 30 de agosto de 2021, las 12h02 y, resolvió:

^a [¼] admitir el recurso de casación deducido por la actora Gloria Belinda León Cadena. De conformidad con lo dispuesto en el Art. 270 (sustituido) COGEP, se corre traslado con esta resolución y el recurso admitido a trámite a la contraparte, para que, en el término de treinta

Firmado por
MARIA CONSUELO
HEREDIA YEROVI
C=EC
L=QUITO
CI
1705840385

Firmado por ENMA
TERESITA TAPIA
RIVERA
C=EC
L=QUITO
CI
0301052080

Firmado por
ALEJANDRO
MAGNO ARTEAGA
GARCIA
C=EC
L=QUITO
CI
0910762624

días, lo conteste de manera fundada. Una vez fenecido el término legal, con la contestación o sin ella, se remitirá el expediente a la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, para que dicte la resolución correspondiente.^o, correspondiendo a este tribunal ^a [¼] entrar a conocer y resolver el fondo de la cuestión para pronunciarse respecto de la procedencia o no del recurso de casación presentado [¼]^o (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia Nro. 031-14-SEP-CC publicada en el suplemento del Registro Oficial Nro. 222, de 9 de abril de 2014), y para hacerlo se considera:

PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia tiene competencia para conocer, sustanciar y resolver los recursos de casación en los procesos laborales según lo dispuesto en el numeral primero del artículo 184 de la Constitución de la República del Ecuador; y, artículos 184, 191 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial y, según el acta de sorteo.

Todo ello de conformidad con la resolución No. 02-2021 de 05 de febrero de 2021 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia que refiere a la integración de sus Salas; y la Resolución No.04-2021 de 19 de febrero de 2021 que trata sobre la distribución de las causas.

En lo posterior el miércoles 28 de septiembre de 2022, se realizó el sorteo de ley, correspondiendo el conocimiento de esta causa, al tribunal conformado por: doctora María Consuelo Heredia Yerovi, Jueza Nacional (Ponente); doctor Alejandro Arteaga García, Juez Nacional y, doctora Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional.

SEGUNDO.- VALIDEZ PROCESAL.- No se observa omisión de solemnidad sustancial alguna o violación de trámite legal, por lo que se declara la validez de todo lo actuado.

TERCERO.- ARGUMENTACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO EN LA AUDIENCIA PÚBLICA CORRESPONDIENTE.

Según lo dispuesto en el artículo 272 del Código Orgánico General de Procesos, la audiencia para conocer y resolver el recurso de casación se llevó a cabo el día miércoles 12 de octubre de 2022; en la que, la parte recurrente solicitó se case la **sentencia por los casos dos, cuatro y cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos**, sujetando su argumentación a los fundamentos del escrito contentivo del recurso de casación; frente a lo cual, la parte **demandada** a través de su defensa técnica manifestó que la sentencia recurrida ha sido dictada como lo determina la ley, por lo que solicita no casar, todo ello conforme se desprende del registro electrónico (CD) agregado al proceso.

Una vez escuchadas a las partes procesales, el Tribunal se pronunció en forma oral al tenor de lo

dispuesto en los artículos 93 y 272 del Código Orgánico General de Procesos; y, con base a las disposiciones legales pertinentes, se procede a emitir la resolución escrita en los siguientes términos:

CUARTO: CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LA SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

4.1.- CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN.

La casación es un medio de impugnación extraordinario, público y de estricto derecho; ^a [1/4] según señala DE LA PLAZA, el objeto de la casación, en palabras de CARAVANTES, no es tanto, principalmente, enmendar el perjuicio o agravio a los particulares con las sentencias ejecutoriadas, o el remediar la vulneración del interés privado, cuanto el atender a la recta, verdadera, general y uniforme aplicación de las leyes o doctrinas legales; idea que, en épocas más próximas a nosotros, reitera Manresa, cuando atribuye al recurso la misión de [1/4] enmendar el abuso, exceso o agravio inferido por las sentencias firmes de los Tribunales de apelación cuando han sido dictadas contra ley o doctrina legal, o con infracción de las formas más esenciales y trámites más esenciales del juicio [1/4]° (Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, 2005, pág. 221).

A través de este recurso, se cumple, en los casos que la ley específicamente lo determina, con un fin público, al vigilar que las sentencias emitidas en niveles de instancia se ajusten a la normativa existente, al derecho vigente; permitiendo de esta manera, una verdadera seguridad jurídica al unificar la interpretación de las leyes; y, un fin privado, buscado por la parte que lo interpuso para alcanzar la defensa del derecho que considera vulnerado.

4.2.- CONSIDERACIONES DOCTRINARIAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

Al tenor de lo dispuesto en el artículo 76 numeral 7) letra 1) de la Constitución de la República del Ecuador, las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas; no habrá motivación, si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda, o no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho establecidos en el proceso. La inobservancia de esta norma constitucional ocasiona la nulidad de la resolución.

En materia de casación la motivación se circunscribe a presentar un razonamiento jurídico con base en la normativa y principios del derecho, de ser el caso, que justifiquen porqué la sentencia recurrida por este recurso extraordinario ha infringido normas legales y contempla alguno de los errores presentados al amparo de los casos alegados o porqué los fundamentos de quien interpuso el recurso carecen de sustento suficiente para casar la sentencia; en resumen, la motivación en casación debe contemplar los fundamentos para casar o no la sentencia recurrida, siendo: *“el conjunto de razones y fundamentos*

jurídicos que sustentan el pronunciamiento^o (Tolosa Villabona, 2008, pág. 126).

La motivación se constituye así en un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento y observancia en todas las resoluciones administrativas o judiciales, convirtiéndose en el eje diferenciador entre la racionalidad y la arbitrariedad.

^a El deber de motivar las resoluciones es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia, que protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática^o (Corte Interamericana de Derechos Humanos; caso Apitz Barbera y otros).

4.3.- ALEGACIONES DE LA CASACIONISTA POR EL CASO DOS.- La recurrente a través de su defensa técnica bajo este caso, manifiesta lo siguiente:

- Que, el fallo no cumple con el requisito de motivación recogido en el artículo 76, numeral 7 letra 1) de la Constitución de la República, artículo 95 numeral 7 y 89 del COGEP.
- Citando la sentencia N° 092-13-SEP-CC, caso N° 0538-11-EP, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, aduce que la motivación como una de las principales garantías del derecho constitucional del debido proceso, no debe tomarse como requisito formal, sino como obligación de los operadores de justicia al momento de tutelar los derechos de las personas, ya que esta constituye la explicación coherente, lógica y clara de las ideas, acompañada de los razonamientos realizados por los jueces/juezas, respecto a los hechos del caso concreto en relación con las normas jurídicas aplicables a este caso.
- Asimismo se refiere a la sentencia N° 1172-12-EP/19 dictada por la Corte Constitucional del Ecuador, en la que acerca de la motivación de una decisión de autoridad jurisdiccional han visto un constante dinamismo, siendo actualmente el criterio del más alto organismo constitucional, que la motivación obliga a los jueces a enunciar las normas o principios en los que se funda la decisión y a explicar la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho, por lo que, la garantía de motivación está encaminada a evitar la discrecionalidad y arbitrariedad judicial.

- Precisa que, en el considerando decimotercero de la sentencia, los jueces de apelación dedican este párrafo para una exposición de contenido doctrinario genérico, irrelevante e inaplicable, lo que no podría constituir una suficiencia en la motivación, conforme alega así lo ha señalado la Corte Constitucional en la sentencia N° 860-12-EP/19 del 4 de diciembre de 2019, párrafo 29: “la simple enunciación abstracta de doctrina, que no se relaciona con el caso en concreto (¼) no cumple con los parámetros mínimos del derecho al debido proceso en la garantía de motivación”.
- Señala también, que en cuanto a la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio previstas en los artículos 188 y 185 del CT, así como la indemnización por discapacidad prevista en el artículo 51 de la LOD, no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda la decisión y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho.
- Añade que, en el caso en análisis, es inexistente la motivación otorgada por el *tribunal ad quem*, puesto que, se limita a hacer un recuento de lo acaecido en el procedimiento de visto bueno, lo cual bajo ningún concepto comprende una debida motivación, restringiéndose a establecer que se ha demostrado que el nexo de trabajo finalizó legalmente y que, por consecuencia de esto, se rechaza el pago de los rubros indemnizatorios reclamados previstos en los artículos 188 y 185 del CT y 51 de la LOD.
- Por lo que, la construcción de la decisión se aparta abiertamente de toda coherencia lógica y jurídica, en virtud de no contener ninguna base legal para su resolución o una valoración de los medios probatorios aportados por las partes procesales, lo que conlleva a una defectuosa argumentación y el inevitable resultado de una viciada decisión.
- Finalmente, cita parte de las sentencias N° 1357-13-EP/20 y N° 274-13-EP/19 de 18 de octubre de 2019, párrafo 46, que señala: “para cumplir con la disposición constitucional, la motivación de una sentencia no puede limitarse a citar normas y resumir los antecedentes del caso, sino que exige justificar por medio de un análisis lógico y coherente la resolución a la que arribó, mediante la explicación de la pertinencia de la aplicación de las normas a los hechos del caso”.

4.3.1.- CONSIDERACIONES SOBRE EL CASO DOS.- Este caso contemplado en el artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, se produce: ^a (1/4) 2. *Cuando la sentencia o auto no contenga los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatibles, así como, cuando no cumplan el requisito de motivación (1/4)°.*

Tenemos, por tanto, dos vicios de casación que podrían presentarse en el fallo:

1. Se relaciona con los requisitos de fondo y forma de toda sentencia.
 - a. Son requisitos de forma aquellos relacionados con la estructura formal del fallo, como es el lugar, fecha y hora de su emisión, la firma de los miembros del tribunal o jueces.
 - b. Son requisitos de fondo, aquellos relacionados con la resolución y la motivación en ella expuesta, de ahí la obligatoriedad del juez de establecer las normas legales o principios jurídicos en los que sustenta su pronunciamiento y la pertinencia de su aplicación al caso sometido a su decisión.

Opera frente a sentencias contradictorias o incompatibles en las cuales no existe una relación lógica entre la conclusión expuesta en la parte resolutive y las premisas que contienen los argumentos de la parte considerativa, por tanto, el fallo se torna incompatible y no es posible de ejecución.

Al respecto, el Dr. Santiago Andrade Ubidia, sostiene que:

^a [1/4] Debe entenderse que estos vicios deben emanar del simple análisis del fallo cuestionado y no de la confrontación entre este, la demanda y la contestación, (1/4) el fallo casado será incongruente cuando se contradiga a sí mismo, en cambio será inconsistente cuando la conclusión del silogismo no esté debidamente respaldada por las premisas del mismo; el recurrente deberá efectuar el análisis demostrativo de la incongruencia o inconsistencia acusadas a fin de que el tribunal de casación pueda apreciar si existe o no el vicio alegado [1/4]° ¹

Es importante dejar anotado, que la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, bajo el título de *“Caso Garantía de la motivación”*, adopta una nueva línea respecto a la motivación, dejando atrás el test de motivación, estableciendo que a fin de observar el criterio rector en la garantía de motivación, toda argumentación jurídica debe estar integrada tanto con una fundamentación normativa como con una fundamentación fáctica suficiente.

1 Andrade Ubidia, págs. 135-136.

En este sentido, se constituye la motivación en un requisito principal, básico y fundamental que debe contener toda resolución, se compone del conjunto de razonamientos expuestos por el juzgador sobre el asunto a resolver, que enlazados de tal manera, guardan sindéresis y coherencia entre sí, permitiendo arribar a una decisión, en apego a la Constitución, tratados internacionales y leyes existentes, que generan seguridad y certeza a las partes.

Cumpliendo con la obligación constitucional de motivación y acatando el criterio referido últimamente por la Corte Constitucional, este Tribunal fundamenta su resolución en el análisis aquí expuesto.

4.3.2.- PROBLEMA JURÍDICO: Dilucidar si el tribunal *ad quem* ha dictado una sentencia carente de motivación, contrariando lo establecido en los artículos 76 numeral 7, letra l) de la Constitución, 89 del COGEP y, 95 numeral 7 del COGEP.

4.3.3.- EXAMEN DEL CARGO.- En virtud de las acusaciones efectuadas a la sentencia de apelación en torno al incumplimiento de la garantía de motivación, se precisa lo que sigue:

- a) El artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución, prevé como garantía del debido proceso, que: *“Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. Las servidoras o servidores responsables serán sancionados”*, en armonía con el precepto constitucional, el artículo 89 del Código Orgánico General de Procesos, dispone en el mismo sentido: *“Toda sentencia y auto serán motivados, bajo pena de nulidad. No habrá tal motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las sentencias se motivarán expresando los razonamientos fácticos y jurídicos, que conducen a la apreciación y valoración de las pruebas como a la interpretación y aplicación del derecho. La nulidad por falta de motivación única y exclusivamente podrá ser alegada como fundamento del recurso de apelación o causal del recurso de casación”*; y, el artículo 130 numeral 4 del Código Orgánico de la Función Judicial, dice: *“Motivar debidamente sus resoluciones. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en*

que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Las resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados serán nulos^o; en igual sentido el artículo 95 numeral 7 del mismo cuerpo legal, señala, la sentencia escrita deberá contener: *“La motivación^o”,* este marco normativo, exige a las juezas y jueces en el quehacer jurisdiccional motivar apropiadamente sus resoluciones, y pronunciarse sobre lo que ha sido materia de la *litis*.

- b) Revisada la sentencia impugnada en la parte que ha sido atacada por la actora, esto es, respecto de la negativa al pago de la indemnización por despido intempestivo y bonificación por desahucio en relación con la legalidad de la Resolución de Visto Bueno establecida por los jueces de alzada, se constata que emiten su pronunciamiento en el considerando DÉCIMO PRIMERO, en los siguientes términos:

^aDe conformidad con lo dispuesto en el art. 169 del Código Laboral, ^aEl contrato individual de trabajo termina¹/₄ . 7. Por voluntad del empleador en los casos del art. 172 de este Código¹/₄ ° El art. 172 del precitado cuerpo de Leyes estatuye que ^aEl empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:¹/₄ 3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.° En verdad que de conformidad con el segundo inciso del art. 183 del precitado cuerpo de Leyes, ^aLa resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio° Del estudio de las actuaciones procesales habidas en esta causa se advierte que obra de autos el trámite de visto bueno propuesto el 29 de abril del 2019 por el Dr. Washington Belisario Ladines Jaime en su calidad invocada de Presidente del Colegio de Médicos del Guayas en contra de la ahora accionante, manifestando en lo principal que ¹/₄ ésta de forma irregular y continua (durante cada feriado) logra obtener permisos de salud y destina sus días de reposo para viajes dentro y fuera de la ciudad, siendo el último permiso concedido utilizado para viajar a Estados Unidos, lo que perjudica los intereses de la institución que representa, sin cumplir sus funciones como corresponde; que de forma extrajudicial se confirmó que la empleada con fecha 17 de abril del 2019 le fue concedido permiso médico para guardar reposo 19 días y durante este tiempo ha sido para viajar al extranjero, situación la que está involucrado personal del IESS¹/₄ ; que la mencionada trabajadora ha faltado a laborar en repetidas ocasiones y que lo que es peor empleando instituciones públicas se ha beneficiado de permisos de salud¹/₄ ; que las faltas de asistencia las sustenta con el registro de asistencia que adjunta; que durante el presente mes no ha asistido desde el 17 hasta el 26 de abril; que

con anterioridad ha indicado tener permisos que son también siguientes a los feriados o días de descanso que son 6 al 8 de marzo, 11 al 13 de marzo y 14 al 15 de marzo de ese año, de los cuales solo el último constan en el sistema del IESS; por lo que amparado en lo que determina el art. 172, numeral 1 y 3 del Código del Trabajo, solicita la concesión del visto bueno para así dar por terminada la relación laboral que mantiene con León Cadena Gloria Belinda^{1/4}, pidiendo la suspensión inmediata de las relaciones laborales, petición que fue aceptada a trámite por la Inspectora de Trabajo del Guayas, Ab. Ab. María Yuz Valencia, quien de conformidad con el art. 622 del Código del Trabajo, dispuso la suspensión inmediata de las relaciones laborales y la notificación a la trabajadora accionada, concediéndole el término de dos días para que la conteste, quien el 7 de mayo del 2019 compareció ante la prenombrada Autoridad Administrativa, contestando la solicitud de visto bueno, manifestando en lo principal que no existe faltas repetidas e injustificadas al trabajo, negando que haya faltado a sus labores como secretaria ejecutiva del Colegio de Médicos del Guayas donde labora por más de 33 años ininterrumpidamente ^{1/4} que no faltó porque quiso hacerlo sino porque estuvo enferma y así lo justifica con los documentos materializados de la página web del IESS^{1/4} que corresponde a los permisos médicos otorgados por el Dr. César Roldán Negrete que corre del 6 al 8 de marzo del 2019 que diagnosticó tres días de descanso por enfermedad; el certificado médico otorgado por el Dr. Gonzalo Ramón Verduga por un reposo médico del 14 al 15 de marzo del 2019; otro certificado médico que corre del 11 al 13 de marzo del 2019 del Dr. César Roldán Navarrete por tres días de descanso y finalmente el certificado por reposo médico que corre del 17 de abril al 5 de mayo del 2019, por un descanso de 19 días otorgado por la Dra. Rosa García Garzón, médico revalidador del IESS, adjuntando también el certificado médico del Dr. Vicente Moncayo Cárdenas, psiquiatra -de fecha 17 de abril del 2019- donde diagnostica con lujo de detalles Médico-Científico sus trastornos de salud y en dicho certificado dispone un descanso de 19 días de corrido válido hasta el 5 de mayo del 2019, certificado que lo revalida la Dra. Rosa García del IESS; que el 6 de febrero del 2019 pidió vacaciones al Colegio de Médicos, que le fue contestado favorablemente el 1 de abril del 2019^{1/4} que el Dr. Washington Ladines le contesta diciendo que le han sido aprobadas sus vacaciones del 2 al 31 de mayo del 2019, es decir, está en uso de sus vacaciones ^{1/4} y que en ese periodo pudo hacer las actividades que vayan en su beneficio de su salud mental como lo afirma el psiquiatra, que por eso viajó al exterior, que está justificado dentro de sus vacaciones que el mismo Colegio de Médicos le otorgó^{1/4}; que a pesar de demostrar que están legal y humanamente justificadas sus ausencias alega expresamente la prescripción extintiva de conformidad con el art. 635 del Código del Trabajo las supuestas faltas que menciona en la solicitud que van del 6 al 8 de marzo; del 11

al 13 de marzo y del 14 al 15 de marzo del 2019 porque ha transcurrido más de 30 días y a la fecha de notificación están prescritas; que la causal de falta de probidad no está probada y carece de fundamentos fálicos que se desprende de la misma petición y de la contestación documentada que ha hecho porque siempre ha obrado con rectitud^{1/4}; que ha probado que sufrió accidente de trabajo, que está discapacitada por un asunto de genética familiar y a pesar de ello nunca falló ni obró mal ni causó perjuicio a la institución^{1/4}. Luego del trámite pertinente, habiéndose practicado las correspondientes investigaciones, el 13 de mayo del 2019 la Autoridad Administrativa dictó la pertinente resolución, en la que considerando que de acuerdo al art. 164 del COGEP, sobre las reglas de la sana crítica, concluye que la accionante demostró con pruebas fehacientes, que la trabajadora accionada se encuentra incurso en la causal tercera del art. 172 del Código del Trabajo, por lo que resuelve conceder el visto bueno solicitado por el Dr. Washington Belisario Ladines Jaime por los derechos que representa del Colegio de Médicos del Guayas en contra de la trabajadora Gloria Belinda León Cadena por haberse demostrado indiscutiblemente que la accionada ha incurrido en la causal 3 del art. 172 del Código del Trabajo, autorizando a la parte accionante la terminación de las relaciones contractuales de trabajo^{1/4} por lo que habiéndose demostrado que el nexo de trabajo entre los ahora justiciables finalizó legalmente acorde a lo tipificado en el numeral 7 del art. 169 del Código Laboral, se rechaza el pago de los rubros indemnizatorios reclamados previstos en los art. 188 y 185 del Código del Trabajo y art. 51 de la Ley de Discapacidades.-^a

De la lectura integral del considerando citado, se observa que en efecto, como afirma la casacionista, los jueces de apelación al resolver el recurso por ella propuesto, únicamente realizan un relato del contenido de la resolución de visto bueno emitida a favor del empleador en la Inspectoría del Trabajo, sin realizar un ejercicio argumentativo basado en el objeto de la controversia -impugnación del acta de finiquito, los medios de prueba que cada parte habría aportado para demostrar su teoría del caso, es decir, que no se exterioriza en base a qué da por establecidos los hechos que constan en la resolución de visto bueno-la que ha sido impugnada por la trabajadora al tenor del artículo 183 del CT y, sin razonamiento alguno, indican que en virtud de que el nexo de trabajo entre los justiciables finalizó legalmente acorde a lo establecido en el artículo 169 numeral 7 del CT, rechazan el pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en virtud de lo antes manifestado se observa que, los jueces de alzada, no cumplen con la garantía de motivación en cuanto al recurso de apelación formulado por la parte actora, presentando una ausencia en el cumplimiento de esta garantía constitucional, pasando por alto el mandato constitucional contenido en el artículo 76 numeral 7, letra 1) de la Constitución de la

República, 89 y 95 numeral 7 del COGEP, por lo que procede el cargo acusado, corrigiendo la sentencia de alzada en los siguientes términos:

La sentencia de primera instancia, aceptó la impugnación efectuada por la actora a la Resolución de Visto bueno que habría sido concedida en la Inspectoría del Trabajo a favor del empleador por la causal prevista en el artículo 172 del Código del Trabajo, numeral 3 *“Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador”*. Inconforme con esta decisión, la parte demandada apeló manifestando su inconformidad, por cuanto consideraba que la relación laboral terminó por causa legal, al haber incurrido la trabajadora en falta de probidad, por haber presentado certificados médicos de facultativos particulares y no del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, en los que se sugería reposo, sin embargo los utilizó para viajar al extranjero.

La accionante en su acto de proposición manifiesta que el 14 de mayo del 2019, fue notificada por la Inspectora de Trabajo del Guayas, Abg. María Yuz Valencia, con la Resolución dictada, dentro del trámite de Visto Bueno No. 281052-2019, mediante el cual resolvió conceder el Visto Bueno solicitado por el Colegio de Médicos del Guayas, a través de su representante legal doctor Washington Belisario Ladines Jaime, mismo que no cumple los requisitos mínimos para la motivación de los actos de autoridad competente, en este caso, la Inspectora del Trabajo, que conoció el Trámite de Visto Bueno, solicitado por el Colegio de Médicos del Guayas, incumplió lo determinado en el artículo 76, numeral 7, letra l) de la Constitución. Precisa, que el análisis y las consideraciones efectuadas por la Inspectora de Trabajo en su Resolución, adolece de una profunda subjetividad en la interpretación de las normas.

No existe motivación en su Resolución, ya que no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se consideraran nulos, en ese sentido solicita que, la resolución expedida por la Inspectora de Trabajo, debe tenerse como nula, declarando con lugar la demanda de los rubros reclamados. En base a lo determinado en el artículo 183 inciso segundo del Código de Trabajo, impugna la Resolución de Visto Bueno, pues sólo tiene valor de informe, por lo que deberá ser apreciada con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio, y lo desechará por no ser apegado a la Ley Laboral. Añade, que las causales invocadas por su empleador fueron las constantes en el artículo 172 del Código de Trabajo, esto es, 1) Por falta repetitivas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de este por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un periodo mensual de labor; y, 3) por falta de probidad o por conducta

inmoral del trabajador, no se ajustaron a la verdad de los hechos. Que su empleador, estaba obligado a presentar las pruebas que sustentase su petición, pero no fue así, no anexaron prueba alguna, ni testimonial, ni documental, que le permitiera a la Inspectora de Trabajo llegar a concluir que cometió los actos que se le imputaron.

Que se aprobó su solicitud de vacaciones del 2 al 31 de mayo del 2019, documento firmado por el Presidente del Colegio de Médicos doctor Washington Ladines Jaime, por lo que nunca hubo abandono del trabajo, ya que fue el empleador, quien aprobó sus vacaciones por lo tanto, nunca hubo falta de probidad o conducta inmoral de la trabajadora, esto porque los permisos de descanso médico, fueron obtenidos de manera lícita, ejerciendo su derecho que tiene toda trabajadora, a pesar de lo cual manifiestan en la solicitud de visto bueno, que obtuvo permisos médicos de forma fraudulenta, que no descanso en su casa, sino que se fue de viaje de placer a Estados Unidos.

Señala que la probidad es la honradez, integridad y rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato. Se puede observar que se ingresó la solicitud de visto bueno, mientras la actora gozaba del descanso médico legal otorgado por el doctor Vicente Moncayo Cárdenas y validado en el IESS. Por todas estas razones jurídicas, solicita que se desconozca la Resolución de Visto Bueno, que permitió ilegalmente terminar las relaciones laborales, luego de 33 años de trabajo.

La parte demanda contestó el libelo inicial, rechazando los fundamentos de hecho y de derecho de la acción, así como sus pretensiones, negando absolutamente las mismas y sus afirmaciones; opuso la negativa de los argumentos expuestos.

Las pruebas admitidas y practicadas por la parte actora son: De fojas 10 a 20, la historia clínica otorgada por el IESS de fecha 28 de agosto del 2019; de fojas 21 a 113 se admitió la historia clínica del IESS de fecha 28 de mayo de 2019; de fojas 117 a 178, los certificados médicos particulares e historia clínica del IESS; de fojas 179 a 180, el informe médico del IESS de fecha 10 de junio de 2019; de fojas 181 a 184 se admitió el certificado médico del IESS de fecha 17 de abril de 2019; de fojas 187 a 197, las comunicaciones sobre el estado de salud mantenidos con el Presidente del Colegio de Médicos del Guayas; de fojas 198, memorándum emitido por el contador del Colegio de Médicos del Guayas; de fojas 199, la comunicación de aprobación de las vacaciones del 2 al 31 de mayo de 2019; de fojas 200 a 202, declaración jurada del señor Marcos Enrique Egas Riera; de fojas 204, carné de discapacidad del IESS; de fojas 115 a 116, carné de discapacidad actualizado de fecha 18 de junio de 2016 otorgado por el Ministerio de Salud Pública; de fojas 207 a 209, copia del pasaporte de la

actora; de fojas 210 a 310, el expediente de Visto Bueno; de fojas 320 a 346, certificación de las aportaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; de fojas 347 a 349, certificados de consulta médica; de fojas 350, notificación del registro del Certificado Médico emitido por el IESS; de fojas 356, reconocimiento del Colegio de Médicos del Guayas por su destacada labor y colaboración al servicio de la institución, durante los 30 años; de fojas 357 a 375, roles de pago; de fojas 376, 383, 384 y 386, comprobantes de bonificación por aniversario del Colegio de Médicos del Guayas, aniversario, bonificación de fiestas Octubrinas. **Prueba testimonial:** los testigos Dra. Betty Aguilar Salazar, Suggey Gaviria Choez y el señor Ernesto Lucin Murillo.

Por la parte demandada se admitió y practicó las siguientes pruebas: de fojas 406 a 407, copia certificada del nombramiento del representante legal del Colegio de Médicos del Guayas; de fojas 411, comunicado al personal de la jornada del almuerzo de fecha 7 noviembre 2018; y, la declaración de parte de la actora.

ONUS PROBANDI Y VALORACIÓN PROBATORIA: Las partes son responsables de probar lo alegado, salvo casos de reversión establecidos en la ley. Sobre la carga de la prueba, el artículo 169 del COGEP establece varias reglas: 1. ^aEs obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación^o. 2. ^aLa parte demandada no está obligada a producir pruebas si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa^o; y, 3. La parte demandada sí deberá producir pruebas si su contestación contiene afirmaciones explícitas o implícitas sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada; esto en atención además a lo dispuesto en el artículo 162 ibídem, que señala: ^aNecesidad de la prueba. Deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requieran^o. El concepto carga de la prueba hace alusión al interés de cada parte de probar los hechos controvertidos. La prueba tiene por finalidad llevar a la o al juzgador al convencimiento de los hechos y circunstancias controvertidos (art. 158 COGEP). En otras palabras, la finalidad de la prueba es determinar la real ocurrencia de los hechos alegados por la parte; para hacer justicia; y, para ello, entre las operaciones intelectuales que implica la actividad de la valoración de la prueba, el juzgador debe confrontar los hechos con las diversas pruebas producidas; debe examinar los hechos y las pruebas en su conjunto. Para la valoración de la prueba, el COGEP reconoce el sistema de la sana crítica; pero subsiste también en ciertos casos la prueba legal. Las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la máxima experiencia del juez y razonamiento científico. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo en la sana razón y a un conocimiento

experimental de las cosas; en este sentido, el COGEP establece algunas reglas generales sobre la actividad de valoración de la prueba, y otras relativas a determinados medios de prueba, así: UNO. Para que las pruebas sean apreciadas por el juzgador deberán: 1) solicitarse, 2) practicarse, 3) incorporarse dentro de los términos señalados en éste Código (art. 164, inciso 1º), DOS. La prueba deberá ser apreciada: a) en conjunto; b) de acuerdo con las reglas de la sana crítica. (art.164, inc. 2º); y, TRES. El juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión. (art.164, inciso 3º).

SOBRE LA IMPUGNACIÓN A LA RESOLUCIÓN DE VISTO BUENO.- De conformidad con lo establecido en el artículo 183 inciso segundo del Código del Trabajo, la Resolución del Visto Bueno una vez impugnada ante los jueces del trabajo, únicamente tiene el valor de informe, por lo que deberá ser apreciada con criterio judicial, en relación con las rendidas en el juicio.

El visto bueno es una institución jurídica que: *“se configura en un trámite administrativo-laboral por el cual se solicita, fundamentado en determinadas causas, la calificación de la causa justa para la terminación de la relación laboral, sea por parte del empleador como por el trabajador, y por tanto, para generar, como efecto jurídico, no la terminación del contrato de trabajo por sí mismo, sino la facultad de dar por terminada la relación laboral existente por la parte que lo solicitó, es decir propiciar una forma de “despido legal”².*

La Inspectora del Trabajo mediante Resolución de Visto bueno de fecha 13 de mayo de 2019, las 17h45, resolvió aceptar la solicitud formulada por el empleador y dar por concluida la relación laboral con sustento en el artículo 172.3 del Código del Trabajo: *“ Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;”^o*, de la lectura cabal a esta Resolución administrativa, se observa que en aquella, únicamente, se establece cuales son fundamentos de la solicitud de visto formulada por el empleador y, la contestación efectuada por la trabajadora, así también la cita de normas procesales y doctrina relativas a la prueba y, la mera enunciación de que han revisado las pruebas aportadas por las partes intervinientes en el expediente administrativo y sin más que aquello, concluyen que se ha configurado la falta de probidad contemplada en el artículo 172.3 del CT, por lo que autoriza la conclusión de la relación laboral por esa causa.

Ahora bien, el artículo 172 del CT, faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, entre otros casos, por el previsto en el numeral 3, que dice: *“ Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;”^o.*

² González Carlos Martín, en el Diccionario de Derecho Laboral, Abogada Alexandra Herrera B. y doctor Alberto Jhayya S., Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito, págs. 183-184.

La Corte Suprema de Justicia, ha señalado que: ^aLa falta de probidad o conducta inmoral que un empleador imputa al trabajador para dar por terminada la vinculación laboral, debe ser plena e inequívocamente acreditada utilizando algún medio probatorio idóneo. Además debe ser atentatoria a la moral, a la honradez y a la honestidad.^{o3}.-

En el presente caso, el fundamento de la solicitud de visto bueno de la empresa tuvo como sustento, que la trabajadora ^a[¼] de forma irregular y continua (durante cada feriado) logra obtener permisos de salud y destina sus días de reposo para viajes dentro y fuera de la ciudad, siendo el último permiso concedido utilizado para viajar a Estados Unidos, lo que perjudica los intereses de la institución que representa, sin cumplir sus funciones como corresponde; **que de forma extrajudicial se confirmó que la empleada con fecha 17 de abril del 2019 le fue concedido permiso médico para guardar reposo 19 días y durante este tiempo ha sido para viajar al extranjero, situación la que está involucrado personal del IESS**^¼; que la mencionada trabajadora ha faltado a laborar en repetidas ocasiones y que lo que es peor empleando instituciones públicas se ha beneficiado de permisos de salud^¼; que las faltas de asistencia las sustenta con el registro de asistencia que adjunta; que durante el presente mes no ha asistido **desde el 17 hasta el 26 de abril**; que con anterioridad ha indicado tener permisos que son también siguientes a los feriados o días de descanso que son 6 al 8 de marzo, **11 al 13 de marzo y 14 al 15 de marzo de ese año**, de los cuales solo el último constan en el sistema del IESS; ^a.

La parte actora en su defensa ha presentado de fojas 10 a 20, la historia clínica otorgada por el IESS de fecha 28 de agosto del 2019; de fojas 21 a 113, la historia clínica del IESS de fecha 28 de mayo de 2019; de fojas 117 a 178, los certificados médicos particulares e historia clínica del IESS; de fojas 179 a 180, el informe médico del IESS de fecha 10 de junio de 2019; de fojas 181 a 184 se admitió el certificado médico del IESS de fecha 17 de abril de 2019; de fojas 187 a 197, las comunicaciones sobre el estado de salud mantenidos con el Presidente del Colegio de Médicos del Guayas; de fojas 198, memorándum emitido por el contador del Colegio de Médicos del Guayas; de fojas 199, la comunicación de aprobación de las vacaciones del 2 al 31 de mayo de 2019; de fojas 200 a 202, declaración jurada del señor Marcos Enrique Egas Riera; de fojas 204, carné de discapacidad de afiliación del IESS; de fojas 115 a 116, carné de discapacidad actualizado de fecha 18 de junio de 2016 otorgado por el Ministerio de Salud Pública; de fojas 207 a 209, copia del pasaporte de la actora; de fojas 347 a 349, certificados de consulta médica; de fojas 350, notificación del registro del Certificado Médico emitido por el IESS; de fojas 356, reconocimiento del Colegio de Médicos del Guayas por su destacada labor y colaboración al servicio de la institución, durante los 30 años; de

3 Sentencias de 19 de septiembre de 2000, Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 122; 30 de enero de 1990, Rep. Jur. T. XXXIV, 1990, p. 317 y 11 de julio de 1988, Rep. Jur. T. XXXI, 1988, p. 234.

fojas 376, 383, 384 y 386, comprobantes de bonificación por aniversario del Colegio de Médicos del Guayas, aniversario, bonificación de fiestas octubrinas.

Nótese, que el argumento de la solicitud de visto bueno del empleador, fue que extraoficialmente se habrían enterado que la trabajadora utilizó los certificados médicos para viajar fuera del país y no para guardar reposo, así como que son certificados médicos conferidos por profesionales de la salud privados y no del IESS, pese a que la accionante se encontraba afiliada al seguro social, por lo que considera son nulos.

Alegación que carece de sustento jurídico, pues el certificado médico otorgado por un profesional particular, no resta eficacia probatoria para determinar que la accionante se encontraba con reposo médico, desde el 17 de abril de 2019 al 5 de mayo de 2019, en virtud de presentar un cuadro clínico que además se refiere es recidivante (que volvió-anterior), cuyo tratamiento lo está llevando el doctor Vicente Moncayo Cardenas, Psiquiatra, quien diagnosticó a la paciente con las patologías con códigos: R53, F31, F32, G470, F432, I10-I15, recetando la medicación y su posología, para las afecciones de la trabajadora, así también recomienda un adecuado esparcimiento y diversión, el cual ha sido revalidado ante el IESS con fecha 18 de abril de 2019, por la doctora Rosa García, responsable de la revalidación de certificado médico particular, por lo que aún en el evento de que la trabajadora hubiere hecho uso de dicho permiso médico para optar por un viaje a modo de esparcimiento estaría enmarcada en la recomendación médica dadas sus patologías. Lo dicho se soporta en lo establecido en el artículo 178 del Código del Trabajo, norma en la que refiriéndose a la comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador, establece que: *“El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS. [1/4]”,* de lo que se puede inferir con claridad meridiana, que no solo se puede justificar las dolencias o enfermedades no profesionales con un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sino también por un profesional privado, más todavía, cuando como en el presente caso, la trabajadora ha cumplido con revalidarlo ante dicho Instituto.

La actora de esta causa, también ha presentado la historia clínica que reposa en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, signada con el N° 518893, la que ha sido otorgada en copia certificada por parte de la Lcda. Blanca Marañon Sotomayor, Trabajadora Social del Centro Clínico Quirúrgico Ambulatorio Hospital del Día Tarqui 212; expediente clínico N° 635871 otorgado por la Lcda. Gladys Molina Carriel, Responsable de Servicio al Asegurado Hospital del Día Sur Valdivia

IESS, que da cuenta tanto de las dolencias relacionadas al certificado médico antes referido y de otras patologías que le aquejaban a la trabajadora, así también se verifica un certificado médico de 14 de marzo de 2019, en el que la especialista en Neumología Doctora Betty Aguilar Salazar, recomienda 48 horas de reposo, desde el 14 al 15 de marzo de 2018, por diagnóstico de bronquitis aguda, en este sentido examinado el historial clínico extenso, se constata que el estado de salud de la señora Gloria Belinda León Cadena, ha sido justificado, por lo que la presentación de certificados médicos si eran o no coincidentes con feriados como afirma el empleador no puede ser óbice para que haga uso del descanso que los profesionales de la salud le han otorgado por sus patologías.

Aunado al hecho, de que los testigos presentados por la actora, señora Suggey Jamileth Gavidia Choez, compañera de trabajo de la actora, informa que observó que existía un clima de beligerancia de parte de los directivos hacia la accionante; que tuvo conocimiento que el actual representante legal quiere liquidar el personal antiguo, encontrándose la actora de esta causa en ese caso, que a ella no le daban trabajo, ni funciones, como especie de hostigamiento. El otro testigo Ernesto Pascual Lucin Murillo, señala que trabajó en el Colegio de Médicos por 35 años, que le consta que la señora Gloria León Cadena, tiene problemas de su salud hace muchos años atrás, que se ha ceñido a las buenas costumbres, que es una mujer muy trabajadora, muy consiente en la institución, por todos los años que he prestado sus servicios en la institución, que se ha quedado admirado por el visto bueno, incluso indicó que la señora Gloria León Cadena tiene una conducta ejemplar.

En virtud de lo antes expuesto, la falta de probidad o conducta inmoral bajo la cual el empleador solicitó el visto bueno a la trabajadora, no ha sido justificada, resultando ilegal la terminación del vínculo laboral bajo la causa determinada en el artículo 172.3 del CT, siendo por tanto ilegal la Resolución de Visto Bueno, por lo que en atención a la Resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en el R.O. 412 de 06 de abril del mismo, dictada por la Corte Suprema de Justicia, que establece: *“en los casos en que el Juez de Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo”*; le corresponde a la actora percibir la indemnización y bonificación previstas en los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo, para cuyo efecto se tendrá como tiempo de servicios y remuneración, los establecidos en instancia, esto es desde 1 de febrero de 1986 hasta el 13 de mayo de 2019, y como última remuneración la cantidad de USD. 761.00, resultando por despido intempestivo art. 188 CT, la cantidad de USD. 761.00 x 25 (tope de la indemnización)= USD.19.025, 00; por desahucio art. 185 CT, la suma de USD.190, 25 (25% de la remuneración) x 33 años = USD.6.278, 25. **SUMA: USD. 25.303,25.**

También se dispone el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en virtud de que la actora tiene condición de discapacidad, lo que ha sido demostrado

con los documentos que obran de fs. 114 a 116 y 204 (carnés), que certifican que tiene una discapacidad del 56% visual, documentos otorgados el primer carné por el CONADIS y el segundo por el Ministerio de Salud Pública, en ese sentido, le corresponde percibir por este concepto la cantidad de USD. 761.00 x 18 remuneraciones = **USD. 13.698,00.**

Esta indemnización halla sustento en que las personas con discapacidad por mandato del artículo 35 de la Constitución de la República, son un grupo de atención prioritaria por su vulnerabilidad, por lo que se ha reconocido una serie de derechos y garantías a su favor, como los determinados en el artículo 47 ibídem: ^aEl Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, **procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.** Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida. 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. 4. Exenciones en el régimen tributario. **5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.** 6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue. 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo. 8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos. 9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual. 10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas. 11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.^o. (énfasis añadido).

Visto lo anterior y teniendo como base el marco constitucional, el legislador en garantía de este grupo vulnerable, emitió la Ley Orgánica de Discapacidades LOD y su Reglamento, a través de los cuales, se regulan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

Señalando en el artículo 1 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, que: *“ Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al treinta por ciento (30%) de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional”*.

Por su parte, la Observación General N° 05 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad emitida en el 11° período de sesiones de 1994, refiriéndose a la palabra discapacidad señala:

^a 1/4 se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones (1/4) la discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.^o.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sentencia de 29 de febrero de 2016, en el caso Chinchilla Sandoval vs Guatemala, sobre los derechos de las personas con discapacidad, en el párrafo 208, dice:

^a En cumplimiento de los deberes de protección especiales del Estado respecto de toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad, es imperativa la adopción de medidas positivas, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la discapacidad. En este sentido, es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad³¹⁴, con el fin de garantizar que las limitaciones normativas o de facto sean

desmanteladas. Por tanto, es necesario que los Estados promuevan prácticas de inclusión social y adopten medidas de diferenciación positiva para remover dichas barreras°.

La serie de protecciones que se ha dado a las personas en condición de discapacidad, particularmente las que tienen que ver con el derecho al trabajo, guardan consonancia con las disposiciones constitucionales y de convenios internacionales, que buscan asegurar que las personas con discapacidad, trabajen en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que les permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria⁴.

QUINTO.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN POR EL CASO CUATRO: El recurso de casación se fundamenta en el caso cuatro del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, bajo el cual considera el casacionista se han infringido las siguientes normas de derecho: 164, 169 y 189 del COGEP, que han conducido a que no se apliquen los artículos 188, 185 del Código del Trabajo y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

5.1. ALEGACIONES DEL RECURSO DE CASACIÓN: El casacionista al amparo del caso **cuatro**, ataca en lo medular que:

- Que, el tribunal de alzada vulnera la debida valoración de la prueba en consecuencia reforma la sentencia subida en grado, dejando sin efecto el pago del despido intempestivo, desahucio e indemnización por discapacidad al haber declarado válida la Resolución de Visto Bueno por la que se dio por terminada la relación laboral, sin valorar ninguno de los medios de prueba aportados por la parte actora, para ese efecto enlista los medios de prueba que ha producido en juicio, por lo que señala que se ha producido falta de aplicación de los artículos 164, 169 y 186 del COGEP.
- Para demostrar el yerro probatorio cita el contenido de la sentencia emitida por la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, que establece los yerros que pueden darse en apreciación probatoria por parte de los jueces de instancia.

5.2.- De la acusación formulada por la defensa técnica de la casacionista, se verifica que su ataque se

4 Sentencia N° 172-18-SEP-CC, caso N° 2149-13-EP, Corte Constitucional del Ecuador, de 16 de mayo de 2018.

centra en el hecho de que los jueces no apreciaron la prueba con la que demostró que la Resolución de Visto Bueno fue ilegal, lo que dio lugar a que no se disponga el pago de las indemnizaciones previstas en los artículos 188, 185 del Código del Trabajo y 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, aspecto que fue solventado al haberse corregido la motivación en cuanto al examen que efectuaron los jueces de alzada, respecto de estas pretensiones, habiéndose resuelto este particular, resulta inoficioso su examen bajo este caso cuatro del artículo 268 del COGEP.

SEXTO.- FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN POR EL CASO CINCO.- La casacionista bajo este caso realiza las siguientes precisiones:

- Falta de aplicación del artículo 178 del Código del Trabajo, al no valorar de conformidad con la normativa sustantiva los certificados médicos y de reposo, lo que ha sido determinante en la parte dispositiva del fallo, al haber conllevado que se declare la legalidad de la Resolución de Visto Bueno que es ilegítima y que ilegalmente termina la relación laboral de la recurrente, despojándola del derecho a sus indemnizaciones y bonificaciones legales, establecidas en los artículos 185 y 188 ibídem, y 51 de la LOD.
- Alega también la errónea interpretación del artículo 216 del Código del Trabajo y 2 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0099, R.O. S. N° 732 de 13 de abril de 2016, al no efectuar correctamente el cálculo u operación matemática por pensión jubilar mensual, lo que sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia recurrida, por cuanto ha llevado a que la sentencia impugnada otorgue una cantidad inferior a la que legalmente le corresponde a la recurrente por este concepto, vulnerando así, su derecho irrenunciable a la jubilación patronal contemplado en el artículo 216 del Código del Trabajo.

6.1.- CONSIDERACIONES SOBRE EL CASO QUINTO: El recurrente acusa a la sentencia de segundo nivel de incurrir en el caso quinto del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos, que determina:

“ [1/4] 5. Cuando se haya incurrido en aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho sustantivo, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, que hayan sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia o auto [1/4]°.

Este caso contempla vicios *"in iudicando"*, esto es, cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios cuya trasgresión ha sido determinante en la parte dispositiva de la sentencia. Por este caso, los reproches probatorios son inadmisibles, pues se configura cuando no se han subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados y admitidos dentro de la hipótesis normativa, ya porque se ha aplicado una norma jurídica que no pertenece, ya porque no se ha aplicado la que concierne o porque aplicando la que corresponde se la ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo.

Al efecto este caso contempla tres tipos de transgresión, esto es:

a) Aplicación indebida que se configura cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; más se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla y que según Humberto Murcia Ballén: *"[1/4] Emanan, pues, la indebida aplicación, no del error sobre la existencia y validez de la ley, sino del yerro en que incurre el juzgador al relacionar la situación fáctica controvertida en el proceso y el hecho hipotetizado por la norma que aplica[1/4]"* (Recurso de Casación Civil, 4ta Edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, Votatio in Ius, Bogotá, 1966, p. 322); o, como señaló la Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia: *"[1/4] Cuando el Juzgador entiende rectamente la norma, pero la aplica a un supuesto fáctico diferente del hipotético contemplado en ella. Incurre de esta manera en un error consistente en la equivocada relación del precepto con el caso controvertido [1/4]"*. (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 183).

b) Falta de aplicación, que se produce en el momento que quien juzga no aplica la norma que corresponde al caso que se está litigando, por lo que se conoce a este error como de omisión; de ahí que la misma Primera Sala de lo Civil y Mercantil de la Corte Suprema de Justicia, al referirse a esta clase de transgresión expresó: *"[1/4] Cuando el juzgador deja de aplicar en el caso controvertido normas sustanciales que ha debido aplicar, y que de haberlo hecho, habrían determinado que la decisión en la sentencia sea distinta a la acogida [1/4]"*. (ob. cit. p. 183); y,

a) Errónea interpretación, que tiene lugar cuando siendo la norma cuya transgresión se señala es la pertinente para el caso, quien juzga le da un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la ley y en este sentido la Sala de lo Civil y Mercantil referida señaló que se produce este vicio de juzgamiento: *"[1/4] Cuando el juzgador incurre en un yerro de hermenéutica jurídica al interpretar la norma, atribuyéndole un sentido y alcance que no tiene [1/4]"* (ob. cit. p. 183). Sobre este tema, Humberto Murcia Ballén expresa: *"[1/4] Muy distinta a las dos anteriores es la esencia de la violación por interpretación errónea de la ley. No se trata, en esta clase de quebranto, como ocurre en*

las dos atrás analizadas, de un yerro de <<diagnosis jurídica>>, o de uno de relación entre el hecho específico concreto y el hecho hipotetizado por la norma jurídica, sino de un error acerca del contenido de ésta [1/4]º. (ob. cit. p. 324).

A su vez, tomando en cuenta que estos cargos son independientes y se excluyen entre sí, al no determinarlo o escoger el incorrecto, el recurso puede no surtir los efectos que la o el recurrente espera.

Quien interpone un recurso de casación debe tener presente al momento de fundamentarlo, que toda norma sustancial tiene dos partes: un supuesto de hecho y un efecto jurídico y en el caso de no contenerlo debe complementarse con otra u otras normas, para así formar una proposición jurídica completa en la que se distinga claramente estas partes, sobre ello el Dr. Santiago Andrade Ubidia, sostiene: *“ [1/4] Respecto de la causal primera, también es imprescindible realizar la “proposición jurídica completa [1/4] no es suficiente señalar una norma de derecho sustantivo, sino que deberá examinarse si ella contiene una proposición jurídica completa, ya que de no serlo, es necesario precisar todas las disposiciones legales que la constituyen [1/4]º (Dr. Santiago Andrade, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 203).*

6.2.- PROBLEMAS JURÍDICOS: El problema jurídico a dilucidar se contrae a:

- Establecer si el tribunal *ad quem* ha incurrido en errónea interpretación del artículo 216 del Código del Trabajo y 2 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0099, R.O. S. N° 732 de 13 de abril de 2016, al efectuar el cálculo de la jubilación patronal sin tomar en consideración el coeficiente vigente al año 2020 previsto en la Tabla de Coeficientes para el cálculo global de jubilación patronal.

6.3.- EXAMEN DEL CARGO ALEGADO: Frente a las alegaciones realizadas, este Tribunal de Casación puntualiza lo que sigue:

a) Sobre la falta de aplicación del artículo 178 del Código del Trabajo, al no valorar de conformidad con la normativa sustantiva los certificados médicos y de reposo, lo que ha sido determinante en la parte dispositiva del fallo, al haber conllevado que se declare la legalidad de la Resolución de Visto Bueno que es ilegítima y que ilegalmente termina la relación laboral de la recurrente, despojándola del derecho a sus indemnizaciones y bonificaciones legales, establecidas en los artículos 185 y 188 *ibídem*, y 51 de la LOD, se observa, que esta acusación resulta impropia por el caso cinco del artículo 268 del COGEP, considerando que a través de aquella se pretende que los jueces aprecien prueba documental. A más de que, dicha norma fue tomada en consideración al momento de examinar la

prueba documental aparejada por la parte actora con la cual demostró que la Resolución de Visto Bueno fue ilegal y que fue solventado por este Tribunal al examinar el caso dos, por lo que resulta improcedente esta acusación.

b) En cuanto a la errónea interpretación del artículo 216 del Código del Trabajo y 2 del Acuerdo Ministerial N° MDT-2016-0099, R.O. S. N° 732 de 13 de abril de 2016, al efectuar el cálculo de la jubilación patronal sin tomar en consideración el coeficiente vigente al año 2020 de 10.9701572160827, previsto en la Tabla de Coeficientes para el cálculo global de jubilación patronal, se observa que, los jueces de instancia, no han incurrido en tal yerro, al tomar en consideración el coeficiente de 6,1110 previsto en el artículo 218 del Código del Trabajo para la edad de 59 años que tenía la accionante al momento en que concluyó la relación laboral, puesto que, el coeficiente al que hace referencia el recurrente está diseñado y previsto para el cálculo del fondo global de jubilación, que se lo obtiene producto de un cálculo actuarial basado en las tablas de morbilidad del INEC y que se actualiza cada año por parte del Ministerio de Trabajo, siendo que en la sentencia de alzada, se reconoce el derecho a la jubilación patronal mensual y vitalicia conforme la regla primera del artículo 216 del Código del Trabajo, no existe como se indicó ut supra la errónea interpretación alegada.

Lo que se verifica en el caso *in examine*, es un error de cálculo que ha venido siendo traído desde la sentencia de primera instancia, en virtud de que los jueces confirmaron el monto de la pensión jubilar patronal calculada por el juez de instancia, en la cantidad de USD. 42.11, el que fue obtenido de acuerdo a la siguiente operación matemática *“ total de sueldos percibidos durante los 5 últimos años: \$9.272,96/5=9.272,96 (promedio 5 últimos años) Edad: 59 años; Coeficiente: 6,1110=\$42,11 (Pensión jubilar mensual)”*, por lo que al tenor del inciso segundo del artículo 100 del COGEP, que dice: *“ Los errores de escritura, como de nombres, de citas legales, de cálculo o puramente numéricos podrán ser corregidos, de oficio o a petición de parte, aun durante la ejecución de la sentencia, sin que en caso alguno se modifique el sentido de la resolución.”*, se corrige la cuantificación de la jubilación patronal mensual en los siguientes términos:

Promedio anual de los últimos cinco años de remuneraciones USD. 9.272,96; se obtiene el 5% resulta USD.463.64 x 33 años de servicios = USD. 15.300,384/6,1110 = USD. 2.503,74 (pensión anual)/12 = **USD. 208,64 pensión jubilar patronal mensual.**

En este sentido, corresponde por pensiones jubilares mensuales vencidas la cantidad desde 14 de mayo de 2019 hasta octubre de 2022, la cantidad de **USD. 8.665,51**; por décima tercera pensión jubilar calculadas desde el 14 de mayo de 2019 hasta noviembre de 2021, el monto de **USD. 530.87**. No se corrige el cálculo del periodo comprendido entre diciembre de 2021 hasta noviembre de 2022,

en virtud de que la obligación aun no se encuentra vencida. Por décima cuarta pensiones jubilares, desde el 14 de mayo de 2019 a febrero de 2022, en la cantidad de **USD. 1.002,77**. No se corrige del periodo comprendido entre marzo de 2022 a febrero de 2023, en virtud de que la obligación no está vencida. **TOTAL: USD. 10.199,15.**

DECISIÓN: Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa parcialmente la sentencia emitida por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Justicia del Guayas, el 15 de diciembre de 2020, las 08h40, y dispone que la parte demandada a través de su representante legal en la forma en que ha sido requerido, pague a la accionante **la cantidad de USD. 39.001,25 por concepto de indemnizaciones por despido intempestivo (artículos 188, 185 CT y 51 LOD)**. Se corrige el error de cálculo en la pensión jubilar debiendo reconocerse dicho rubro en la cantidad mensual y vitalicia de **USD. 208,64 pensión jubilar patronal mensual** y, por concepto de pensiones jubilares vencidas **la cantidad de USD. 10.199,15. Sin costas ni honorarios que regular en esta sede jurisdiccional.- Notifíquese.-**

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI
JUEZA NACIONAL (PONENTE)

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

JUEZ NACIONAL



188766230-DFE

Juicio No. 23331-2019-03156

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, martes 25 de octubre del 2022, las 16h12.**VISTOS. ±**

I. Jurisdicción y Competencia

Corresponde el conocimiento y resolución de esta causa al Tribunal de casación conformado por la Dra. Enma Tapia Rivera (ponente), Dr. Alejandro Arteaga García y Dra. María Consuelo Heredia Yerovi, de conformidad con las resoluciones N° 01-2018 y N° 002-2021, emitidas por el Pleno de la Corte Nacional de Justicia; y, en este proceso en mérito al sorteo, cuya razón obra del expediente de casación que se lo realiza de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 183 sustituido por el Art. 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial 38, Suplemento, de 17 de julio de 2013. La competencia para conocer el recurso de casación interpuesto se fundamenta en lo previsto en los Arts. 184 numeral 1 de la Constitución de la República; 184 y 191 numeral 1 del COFJ; y, 269 del COGEP.

II. Validez procesal

Se observa que en el presente proceso se ha cumplido de forma cabal con las solemnidades sustanciales, legales y constitucionales para que la causa sea considerada válida procesalmente, por lo que se declara su validez.

III. Antecedentes

El señor José Belarmino Moreira Torres, inició una demanda laboral contra del señor Tewar Leonardo Solórzano Andrade, en su calidad de dueño y por ejercer funciones de dirección y administración de la Hacienda El Bambú. Dicha acción tenía la finalidad de reclamar el pago de varios haberes laborales que no habían sido entregados durante todo el tiempo de la relación laboral y de la indemnización por despido intempestivo; ante lo cual, la parte demandada contestó con la negativa de la existencia de la relación laboral.

El juez de primer nivel, a través de sentencia emitida el 23 de octubre de 2020, decidió

Firmado por ENMA
TERESITA TAPIA
RIVERA
C=EC
L=QUITO
CI
0301052080

Firmado por
MARIA CONSUELO
HEREDIA YEROVI
C=EC
L=QUITO
CI
1705840385

Firmado por
ALEJANDRO
MAGNO ARTEAGA
GARCIA
C=EC
L=QUITO
CI
0910762624

aceptar parcialmente la demanda y dispuso que el demandado pague los valores concernientes a haberes laborales, no se ordenó el pago de indemnizaciones por despido intempestivo ni bonificación por desahucio.

Al encontrarse inconformes con esta resolución, el demandado propuso recurso de apelación, al que se adhirió la parte actora, estos recursos llegaron a conocimiento de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, que, por medio de sentencia del 08 de junio de 2021, aceptó el recurso de apelación deducido por la parte demandada y revocó la sentencia de primer nivel, en su lugar, inadmitió la demanda por falta de prueba.

IV. Actos de sustanciación del recurso de casación

Inconforme con esta decisión, el actor presentó recurso de casación, que mediante sorteo llegó a conocimiento del Dr. Julio Arrieta Escobar, Conjuetz Nacional, quien, ordenó se complete y aclare el recurso y una vez se dio cumplimiento de este mandato por parte del actor, admitió el recurso de casación por el **caso cuarto** del Art. 268 del COGEP.

Consiguientemente, a través del sorteo de ley realizado el 28 de septiembre de 2022, este proceso llegó a conocimiento de este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

V. Cargos presentados por el recurrente

El recurso de casación la parte actora textualmente señala:

*^a Fundamento este Recurso en el Art. 268, causal cuatro del Código Orgánico General de Procesos [1/4] **Existe la falta e incorrecta aplicación de la ley**, Art. 164 del COGEP, de igual forma al haberse inobservado el mandato Constitucional contemplado en el Art. 11, numerales 3,4 y 5, Art. 326 numerales 2, y 3, de la Constitución de la República del Ecuador, Art. 4, 5, y 7 del Código del Trabajo Reformado. Esto conllevó a que se haya conducido a una **equivocada aplicación o a la no aplicación** de normas de derecho en la sentencia o auto. [1/4] los señores jueces solo se limitan a transcribir lo expuesto y argumentado contradictoriamente por la parte demandada, manifestando que no sea justificado la relación laboral [1/4] con toda la prueba que hago referencia, esta cumple con las formalidades*

determinadas en el Art. 160, 161, 162, 163 y 164 del Código Orgánico General de Procesos, y los señores Jueces debían haberlo apreciado en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin embargo no la realizaron, pues tampoco observaron las disposiciones contempladas en los Arts. 4.5.7 del Código del Trabajo, Art. 11 numerales 3,4 y 5, Art. 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador [1/4]

En la aclaración al recurso de casación, el accionante manifiesta:

^a [1/4] me permito indicar con exactitud, los medios de prueba valorados defectuosamente [1/4] TESTIMONIAL. - (I) declaración de parte del demandado [1/4] (II) Juramento deferido del actor. - (III) Testimonios de Omar Antonio Mora Chávez y Antonio Jesús Fonseca Tito [1/4] (IV) Documental. - El Actor solicita que el demandado [1/4] presente los roles de pagos de toda la relación laboral. (V). Inspección Judicial [1/4] 2.- IDENTIFICAR CON EXACTITUD LA NORMA PROCESAL QUE REGULA LA VALORACIÓN DE LA PEUBA. Señor Conjuez, la disposición legal en concreto no ha sido aplicadas o ha sido aplicadas indebidamente o ha sido interpretada erróneamente son: Art. 164 del Código Orgánico General de Procesos [1/4] Art. 186 del Código Orgánico General de Procesos [1/4] 4. Identificar con exactitud la norma sustancial o material que como consecuencia del yerro probatorio ha sido aplicada indebidamente no ha sido aplicada: [1/4] El Yerro alegado consiste en no aplicar el principio de valoración del conjunto probatorio. En la especie, [1/4] se limitó la sentencia a copiar el alegato del demandado dejando de expresar en la sentencia la valoración de todas las pruebas incorporadas al proceso lo cual infringe el Art. 264 del Código Orgánico General de Procesos porque no se lo aplicó. La sentencia impugnada dejó de aplicar el Art. 185 del COGEP toda vez que pese a que, en la inspección judicial, el demandado [1/4] admitió la relación laboral al aseverar que le dio una habitación al trabajador en la Hacienda el Bambú [1/4] se desecha la demanda aduciendo supuesta carencia de pruebas [1/4] el Art. 186 del Código Orgánico General de Procesos, porque desechó la prueba testimonial, en lugar de considerarla en contexto de la relación laboral y con la relación al resto de pruebas [1/4]°

VI. Cargos admitidos

El recurso de casación fue admitido por el Conjuez de la siguiente forma:

^a [1/4] 4. La exposición de los motivos concretos en que se fundamenta el recurso señalado de manera clara y precisa y la forma en la que se produjo el vicio que sustenta la causa invocada.°. [1/4]. 4.5.2. En cuanto a las normas de derecho infringidas, menciona los

siguientes artículos: 11 numerales 3, 4 y 5, y 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador; 160, 161, 162, 163, 164, 185 y 186 del Código Orgánico General de Procesos; 4, 5 y 7 del Código del Trabajo. 4.5.3. Sustenta su recurso en el caso 4 del artículo 268 del COGEP. 4.5.4. Respecto al número 4 de artículo 267 ibídem, el recurrente al aclarar su escrito de impugnación, al realizar la exposición de los motivos los hace de manera adecuada, clara y precisa; hace una relación entre las normas presuntamente vulneradas y el caso invocado. QUINTO: DECISIÓN. - Por lo expuesto, el suscrito Conjuez de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ADMITE a trámite el recurso de casación propuesto por la parte actora. [1/4]º

VII. Audiencia y fundamentos de los recursos de casación

Según las disposiciones contenidas en el Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República, la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; por lo que este Tribunal según las disposiciones del Art. 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el día **lunes 17 de octubre de 2022 a las 09h00**; y, una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 273 *ibídem*, emitiendo la resolución de manera oral en audiencia.

VIII. Problemas jurídicos a dilucidar

Una vez plasmada la fundamentación del recurso, este Tribunal deberá resolver los temas medulares de la impugnación:

¿El tribunal ad quem incurrió en falta de aplicación, indebida aplicación o errónea interpretación de los arts. 160, 161, 162, 163, 164, 185 y 186 del COGEP al momento de valorar la prueba; que a su vez provocó una falta de aplicación de las normas sustantivas contenidas en los arts. 11 numerales 3, 4 y 5, y 326 numerales 2 y 3 de la Constitución; y de los arts. 4, 5 y 7 del Código del Trabajo?

IX. Resolución respecto a las impugnaciones presentadas.

1. Resolución del primer problema jurídico

A. Consideraciones sobre el caso cuarto del Art. 268 del COGEP

La causal cuarta se presenta cuando el órgano jurisdiccional haya incurrido en 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 sustantivo en la sentencia o auto.

Para analizar esta causal es necesario que el recurrente cumpla con: 1) identificar el medio de prueba en el que, a su juicio, se ha infringido la norma o normas que regulan la valoración de la prueba; 2) identificar la norma o normas de derecho que regulan la valoración de la prueba, que estima han sido infringidas; 3) demostrar en que consiste la transgresión de la norma de valoración de la prueba y 4) determinar que normas sustantivas han sido equivocadamente aplicadas o no han sido aplicadas en la parte resolutive de la sentencia a consecuencia de la transgresión de los preceptos jurídicos.

No le corresponde al tribunal de casación revalorizar la prueba, ni juzgar los motivos que formaron la convicción del tribunal ad quem, sino revisar si se presentaron los siguientes problemas: se valoró un medio de prueba que no está incorporado en el proceso, se omitió valorar un medio de prueba que está incorporado en el proceso que es de importancia para la decisión de la causa, se valoraron medios de prueba que no han sido pedidos, presentados o practicados de acuerdo a la ley, o, se valoró una prueba con transgresión de la norma específica que la regula. Además, debe observar si estos yerros son de tal importancia o trascendencia que hubiesen influido o pudieran influir en la decisión de la causa.

B. Consideraciones del tribunal de apelación

Para esclarecer si lo narrado por el casacionista es correcto, se debe revisar la sentencia de segundo nivel:

^a [1/4] SÉPTIMO. - [1/4] El artículo 8 del Código del Trabajo determina que 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, la ley, el contrato colectivo y la costumbre. Del texto de la referida norma para que existe relación laboral deben converger a la vez, tres presupuestos fundamentales: La prestación de servicios personales; dependencia; y, remuneración. Si falta una de estas tres exigencias no existe relación laboral. El actor con miras a probar la relación laboral presenta prueba testimonial, los testigos Omar Mora y Jairo Fonseca de manera general dicen conocer que el demandante José Moreira trabajaba en la hacienda Bambú, son declaraciones que por su ambigüedad no pueden ser consideradas como útiles para el propósito fijado por el actor en la demanda; es necesario recordar, por otro lado, que el juramento diferido no constituye elemento de prueba para justificar la relación laboral. La parte demandada al proponer la hipótesis de inexistencia de relación laboral quedó atado a la obligación de probar esta

alegación, sus testigos al declarar en la audiencia de juzgamiento son unívocos y concordantes en afirmar que conocían al actor, y que, no desempeñada ninguna actividad laboral en la hacienda, sabían que vivía en un cuarto junto a la bodega de fertilizantes; para probar esta tesis aportan prueba documental, los roles de pago de todos los trabajadores de la hacienda; y, las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Prueba que hace creíble la hipótesis de la demandada, y cobra sentido la alegación hecha en el sentido de que por un acto de generosidad le permitieron al demandante vivir en la hacienda en un cuarto junto a la bodega de fertilizantes, sin que por esa razón deba darse por sentado que prestó servicios personales en la hacienda Bambú; además de que, resulta un hecho traído de los cabellos dar por cierto que la actividad laboral que realizaba el actor José Moreira en la hacienda era abrir zangas y hacer canales de desfogue para evitar el anegamiento de agua en la propiedad, labor que realizaba con una pala, hecho que dice haber acreditado en la inspección judicial; tiene sentido la alegación de la demandada cuando afirma que hacer ese trabajo demandaría de un contingente considerable de trabajadores sin embargo, por el volumen y el tamaño de los canales esa actividad se hace con maquinaria adecuada como tractores y similares. El Tribunal de apelación apreciando la referida prueba bajo las reglas de la sana critica, que no es otra cosa que el sentido común, concluye que no existe prueba, idónea, útil y conducente para dar por justificada la prestación de servicios del actor José Moreira en favor de la parte demandada en la hacienda Bambú. Si la prueba aportada por el actor en la audiencia de juzgamiento no acreditó la prestación de servicios, es evidente, que no puede existir subordinación; y, de acuerdo a los roles de pago presentados se desprende que tampoco percibía algún tipo de remuneración, en resumen, en el presente caso no se ha justificado la existencia de la relación laboral alegada por el actor José Moreira, [1/4] Como se ha señalado la prueba es la piedra angular de todo proceso judicial, prueba que debe ser apreciada en conjunto y bajos las reglas de la sana critica conforme lo tiene previsto el artículo 164 del Código orgánico General de Procesos, [1/4] Por las consideraciones expuestas y análisis efectuado, este Tribunal de Apelación de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA, acepta el recurso de apelación deducido por la parte demandada Tewar Leonardo Solórzano Andrade, en la condición en que comparece, revoca la sentencia subida en grado, y en su lugar se inadmite la demanda propuesta por el señor José Belarmino Moreira Torres, por falta de prueba [1/4]°

C. Resolución del problema jurídico

Previo a resolver el problema jurídico a dilucidar, es importante recalcar que, a pesar de que el recurso de casación ha sido admitido a trámite por parte del Conjuetz, de la lectura del recurso de casación y de la aclaración al mismo, se observa que no se ha cumplido con lo dispuesto en el art. 267 numeral 3 del COGEP, ya que el recurrente debía determinar **de manera específica la causal en la que se ampara su impugnación**, pero se ha limitado a señalar que es por la causal cuarta del art. 268 del COGEP, sin explicar si su planteamiento lo realiza por (1) falta de aplicación, (2) indebida aplicación o (3) por errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba; entendiendo de que cada una de estas *sub causales*, por así decirlo, son diferentes y se excluyen la una de la otra; puesto que si el administrador de justicia no aplicó una norma, sería contradictorio decir que sí la aplicó aunque de forma indebida o que la interpretó erróneamente. Por consiguiente, al no explicar el recurrente de qué forma se incurrió en el vicio que se impugna, se incumplió un requisito previsto en la norma.

Además, del recurso de casación se observa que se han impugnado las siguientes normas: arts. 160, 161, 162, 163 y 164 del COGEP, arts. 4,5, 7 del Código del Trabajo, art. 11 numerales 3,4 y 5, art. 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República del Ecuador; pero al momento de aclarar y completar el recurso, el casacionista aumenta otras normas, esto es el art. 185 y 186 del COGEP; preceptos legales que fueron admitidos por el Conjuetz aunque no debía hacerlo, puesto con ello se está reformado el recurso; situación que no está prevista en nuestra norma procesal.

No obstante, al haber sido admitido a trámite el recurso de casación, este tribunal no puede hacer una doble revisión de los aspectos formales, sino que debe limitarse a revisar el fondo del recurso, según lo establecido en el Sentencia No. 370-15-SEP-CC de la Corte Constitucional, por consiguiente, se realiza el siguiente análisis:

El recurrente menciona que se han vulnerado los preceptos jurídicos de vulneración de la prueba contenidos en los arts. 160, 161,162, 163, 164, 185 y 186 del COGEP -aunque no lo hace de una manera clara- estas normas serán analizadas a continuación en concordancia con la sentencia de segunda instancia para verificar los yerros alegados:

- *Art. 160.- Admisibilidad de la prueba. - Para ser admitida, la prueba debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y se practicará según la ley, con lealtad y veracidad. La o el juzgador dirigirá el debate probatorio con imparcialidad y estará orientado a esclarecer la verdad procesal.*

En la audiencia preliminar o en la segunda fase de la audiencia única, la o el juzgador rechazará de oficio o a petición de parte la prueba impertinente, inútil e inconducente. [1/4]

En lo relacionado con el art. 160 del COGEP, este tribunal discierne que, dentro de la presente causa, se han admitido todas las pruebas que fueron anunciadas en la audiencia única, por lo que se entiende que cumplían con los requisitos de pertinencia, utilidad y conducencia; más bien, no se admitieron ciertas pruebas que anunció el demandado, pero no se apeló sobre esta decisión, por ello, se entiende aceptada la decisión del juez a quo sobre la admisión de las pruebas. Estas mismas pruebas que fueron admitidas por el juez de primera instancia y producidas en la audiencia única, posteriormente fueron analizadas por el tribunal de segunda instancia; por lo tanto, se verifica el cumplimiento de esta norma.

- *Art. 161.- Conducencia y pertinencia de la prueba. La conducencia de la prueba consiste en la aptitud del contenido intrínseco y particular para demostrar los hechos que se alegan en cada caso. La prueba deberá referirse directa o indirectamente a los hechos o circunstancias controvertidos.*

El casacionista no ha explicado las razones por las que considera que se ha transgredido esta norma, ni a que prueba en específico se refiere; más, de la revisión de la sentencia de apelación se observa que todas las pruebas que fueron practicadas por las partes procesales, estuvieron encaminadas a probar sus hipótesis, y estas fueron consideradas por el tribunal ad quem para determinar el primer problema jurídico en cuestión, acerca de la existencia de la relación laboral que afirmaba el actor y negaba el demandado; para ello, se analizó los testimonios presentados por ambas partes procesales, la inspección judicial, declaraciones de parte y la prueba documental; todo este acervo probatorio tenía la finalidad de establecer la existencia de un vínculo laboral entre el accionante y accionado.

- *Art. 162.- Necesidad de la prueba. Deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requieran. [1/4]*

Art. 163.- Hechos que no requieren ser probados. No requieren ser probados:

1.- Los hechos afirmados por una de las partes y admitidos por la parte contraria en la contestación de la demanda o de la reconvención o los que se determinen en la audiencia preliminar o en la segunda fase de la audiencia única. 2. Los hechos imposibles. 3. Los hechos notorios o públicamente evidentes. 4. Los hechos que la ley presume de derecho.

Estas normas se refieren a la obligación que tienen los sujetos procesales de probar sus afirmaciones, a menos que constituyan hechos admitidos entre los litigantes, aquellos que resulten imposibles, notorios o evidentes; y por último aquellos que se presumen de derecho. De los fundamentos del casacionista y de la sentencia de segunda instancia se logra advertir el único hecho que ha sido

admitido por el demandado es que le permitió al actor vivir en una habitación que se encontraba dentro de la hacienda de su propiedad; situación que por sí sola no puede establecer la existencia de la relación laboral; pues como bien dice el tribunal de segundo nivel, para que exista una relación laboral es necesario justificar que se presenten los elementos establecidos en el art. 8 del Código del Trabajo: (1) el convenio entre las partes contratantes, (2) el compromiso de prestar sus servicios lícitos y personales, (3) la dependencia o subordinación a la que está supeditada la persona que presta sus servicios con relación a quien la contrata y (4) la remuneración. Cada uno de estos elementos debían ser probados por el actor, puesto que el accionado negó la existencia del vínculo laboral, por consiguiente, la carga de la prueba recayó sobre el actor, sin que pueda considerarse ese hecho como admitido, imposible, notorio, evidente o que se presuma de derecho, para entender que la norma contenida en los arts. 162 y 163 del COGEP se viera transgredida.

El casacionista también afirma que al momento en que se dio la inspección judicial, ante el juez de primer nivel, el demandado admitió que optó por cortar la energía eléctrica a la vivienda donde se encontraba el actor, con la finalidad de despedirle y sacarle de su domicilio; pero al revisar la sentencia de primer nivel, al que se refiere el actor, el juez a quo llegó a la conclusión de que la inspección judicial logró determinar que el accionante vivía en la hacienda El Bambú de propiedad del demandado, hecho que no ha sido motivo de controversia, pero no se ha concluido con esta prueba la subsistencia de la relación laboral o peor aún que esto haya generado un despido intempestivo, tanto así, que el juez de primer nivel no ordenó el pago de la indemnización por concepto de despido intempestivo.

- *Art. 164.- Valoración de la prueba. [1/4] La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. La o el juzgador tendrá obligación de expresar en su resolución, la valoración de todas las pruebas que le hayan servido para justificar su decisión.*

Con respecto a este precepto normativo, el casacionista alega que no se ha valorado en conjunto las pruebas ni se han expresado todas las pruebas que llevaron a justificar la decisión del tribunal ad quem, señalando que:

^a [1/4] (1) declaración de parte del demandado [1/4] quien manifiesta que conoce al demandante Belarmino Moreira Torres, que el (sic) se dedica al cultivo de piña desde el año 2014, que la función que el desempeña en la hacienda el Bambú es de propietario y que para abrir los canales de drenaje de aguas utiliza maquinaria, lo cual no es verdad porque la irregularidad del terreno no permite uso de máquina únicamente sino mano de obra, allí es

donde interviene el acto Belarmino Moreira Torres, por tanto tales asertos se contradicen con la inspección judicial contenida en CD, constantes a fojas 47 y vuelta que tampoco fue transcrita, en la inspección judicial se estableció que el terreno es irregular, por tal razón para abrir canales de drenaje de aguas se requiere mano de obra [1/4] (II) Juramento Deferido del actor .- [1/4] probé el ingreso a laborar, las remuneración percibida y fecha de terminación de la relación laboral [1/4] (III) Testimonios de Omar Antonio Mora Chávez y Antonio Jesús Fonseca Tito, [1/4] se demuestra la relación laboral de dependencia [1/4] toda vez que declaran que visitaban al señor Belarmino Moreira Torres en la Hacienda el Bambú propiedad del señor Leonardo Solórzano Andrade, porque el señor Belarmino Moreira Torres vivía dentro de la Hacienda el Bambú en un cuarto [1/4] (IV) Documental.- El Actor solicita que el demandado Tewar Leonardo Solórzano Andrade presente roles de pagos de toda la relación laboral. [1/4] al no presentar los roles de pago, incurrió en incumplimiento para justificar el pago de remuneraciones [1/4] (V) Inspección judicial. - Como queda expuesto en la Inspección Judicial se determinó lo siguiente: a.- por el terreno irregular y que no necesita de mano de obra para abrir canales de drenaje que es el trabajo por el que se le contrató al señor Belarmino Moreira Torres [1/4] b.- Que el señor Solórzano admitió que le dio una habitación [1/4] admitió [1/4] que para despedirlo [1/4] tuvo que cortar el suministro de energía eléctrica [1/4]°

Ahora, si bien el tribunal de instancia no hace una transcripción de los testimonios, declaraciones de parte, ni de lo dicho en la inspección judicial, esto no quiere decir que no se hayan considerado estos elementos probatorios para llegar a su conclusión, que fue aceptar la apelación presentada por la parte demandada, en razón de que no logró justificar la existencia de la relación laboral; pues de la sentencia de segundo nivel se observa que el tribunal ad quem consideró las declaraciones de parte, los testimonios rendidos por los testigos presentados por ambas partes litigante y la prueba documental adjuntada por el demandado.

Además, de la propia fundamentación del casacionista se observa que ninguna de las pruebas presentadas y mencionadas como no valoradas en conjunto acreditan que el actor de la causa tenía un vínculo laboral con el demandado; en ningún momento se determina la forma en que se presentan los elementos de la relación laboral; lo único que se ha acreditado es que el actor vivía en una habitación que se encontraba dentro de la hacienda del demandado, pero por ningún medio probatorio se establece la existencia de la subordinación, que es el elemento trascendental de la relación laboral, pues este es un requisito que permite establecer el vínculo de dependencia, en donde el empleador es quien ostenta la capacidad de ordenar y disponer a su trabajador, además de tener facultad reguladora y disciplinaria dentro de los límites de la ley.

Es incorrecto que el actor considere que el demandado debía presentar documentación respecto a los roles de pago para acreditar que se le habían cancelado todos los haberes laborales; ya que, previo a ello, el accionante debió demostrar la existencia de la relación laboral, situación que no se pudo comprobar. Así mismo, yerra al señalar que con el juramento deferido se podía acreditar la relación laboral, cuando este es un medio de prueba que sirve para determinar las fechas de inicio y fin del contrato laboral y la remuneración, siempre y cuando la relación laboral no esté en duda y sea un hecho tomado como cierto por los administradores de justicia.

- *Art. 185.- Juramento deferido. [1/4] En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida. En el caso de las o los adolescentes, además la existencia de la relación laboral.*

Como ya se mencionó en líneas previas, el juramento deferido del actor es un medio de prueba que se debe considerar por los juzgadores solamente cuando no exista otra prueba para demostrar el tiempo de servicio y la remuneración percibida; **únicamente, cuando se trate de relaciones laborales en las que se encuentre inmiscuido un adolescente esta prueba servirá para probar la relación laboral.** Empero, en el caso *sub judice* el actor es un adulto, por lo tanto, solo podría utilizar este mecanismo probatorio para establecer el tiempo de duración de la prestación de sus servicios como trabajador y su remuneración; pero al no haberse acreditado la relación laboral, esta prueba pierde eficacia y utilidad.

- *Art. 186.- Valoración de la prueba testimonial. Para valorar la prueba testimonial, la o el juzgador considerará el contexto de toda la declaración y su relación con las otras pruebas.*

Según el recurrente las declaraciones de parte y los testimonios no fueron considerados para resolver el problema jurídico en cuestión, pero de la revisión de la sentencia de segundo nivel, se verifica que se ha mencionado que la información entregada por estos medios de prueba es vaga y escueta pues no permite determinar la subordinación, que es un elemento de suma importancia para fijar la existencia de la relación laboral entre el actor y el demandado; ya que lo único que lograron acreditar es que el accionante vivía en la hacienda El Bambú que es de propiedad del accionado, pero no se acreditó que prestara servicios lícitos y personales bajo la dependencia del demandado; por tanto, estas prueba sí fueron tomados en consideración por el tribunal ad quem para resolver la controversia.

Por todas las consideraciones expuestas, este tribunal no acepta los cargos alegados por el casacionista, puesto que no se ha logrado advertir una falta de aplicación, una errónea interpretación o una indebida aplicación de los preceptos jurídicos de valoración de la prueba analizados en el presente

caso; siendo así, tampoco se verifica la vulneración de los preceptos sustantivos, pues dicha violación se encontraba anclada a la primera; en otras palabras, sin que se verifique el yerro de las normas procesales, no se evidencia la infracción de las reglas sustantivas.

IX. DECISIÓN

Por la motivación expuesta a lo largo de este fallo, este Tribunal de la Sala Especializada Laboral de la Corte Nacional de Justicia, **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 dictada por el Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, del 8 de junio de 2021. Sin costas ni honorarios que regular. **Notifíquese y devuélvase.**

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

JUEZA NACIONAL (PONENTE)

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

JUEZA NACIONAL

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

JUEZ NACIONAL



Abg. Jaqueline Vargas Camacho
DIRECTORA (E)

Quito:
Calle Mañosca 201 y Av. 10 de Agosto
Atención ciudadana
Telf.: 3941-800
Exts.: 3133 - 3134

www.registroficial.gob.ec

MG/PC

El Pleno de la Corte Constitucional mediante Resolución Administrativa No. 010-AD-CC-2019, resolvió la gratuidad de la publicación virtual del Registro Oficial y sus productos, así como la eliminación de su publicación en sustrato papel, como un derecho de acceso gratuito de la información a la ciudadanía ecuatoriana.

"Al servicio del país desde el 1º de julio de 1895"

El Registro Oficial no se responsabiliza por los errores ortográficos, gramaticales, de fondo y/o de forma que contengan los documentos publicados, dichos documentos remitidos por las diferentes instituciones para su publicación, son transcritos fielmente a sus originales, los mismos que se encuentran archivados y son nuestro respaldo.