



Juicio No. 01371-2020-00278

**JUEZ PONENTE: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA, JUEZA NACIONAL (PONENTE)**

**AUTOR/A: DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA**

**CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.** Quito, viernes 22 de abril del 2022, las 11h31. **VISTOS:**

**ANTECEDENTES:** a) **Relación circunstanciada de la decisión impugnada:** Manuel Alejandro Aguirre Naula inicia juicio de trabajo en contra de la Empresa Hotelera Doncuni Cía. Ltda. en la persona de la ingeniera Jessica Paola Villazhañay Qhizhpi en calidad de Representante Legal; la demandada presenta recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, el 27 de enero de 2021, las 13h42, que rechaza el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada y confirma el fallo subido en grado, que aceptó parcialmente la demanda disponiendo el pago de ropa de trabajo, la indemnización por despido intempestivo y desahucio previstos, en su orden, en los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo a favor del accionante.

b) **Actos de sustanciación del recurso:** Previo a pronunciarse sobre la admisión, la Conjueza (E) de la Corte Nacional de Justicia, doctora Liz Mirella Barrera Espín, mediante providencia de 20 de abril de 2021, las 11h19, ordenó que la parte recurrente aclare en puntos específicos el recurso presentado. Una vez cumplido tal requerimiento, la Conjueza en referencia, a través de auto de 03 de mayo de 2021, las 10h23, admitió a trámite el recurso extraordinario de casación.

c) **Cargos admitidos:** El recurso interpuesto fue admitido a trámite por los casos dos y cinco del artículo 268 del Código Orgánico General de Procesos.

#### **CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:**

**PRIMERO: Competencia:** Este Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, conformado por los Jueces Nacionales: doctora Katerine Muñoz Subía (ponente); doctor Alejandro Arteaga García; y doctora María Consuelo Heredia Yerovi, es competente para conocer y resolver los recursos de casación de conformidad con la Resolución N° 02-2021 de fecha 05 de febrero de 2021 y Resolución N° 04-2021 de 19 de febrero de 2021; artículo 183 sustituido por el artículo 8 de la Ley Reformatoria del Código Orgánico de la Función Judicial, publicada en el Registro Oficial Suplemento 38 de 17 de julio de 2013; y, Resolución N° 04-2017 publicada en el Suplemento N° 1 del Registro Oficial N° 962 de 14 de marzo de 2017. Y al amparo de lo dispuesto en el artículo 184

numeral 1 de la Constitución de República, que dispone: *“Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes: 1. Conocer los recursos de casación, de revisión y los demás que establezca la ley.”*, artículo 184 del Código Orgánico de la Función Judicial, que prescribe: *“Las diferentes salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia conocerán los recursos de casación y revisión en las materias de su especialidad y los demás asuntos que se establecen en la ley.”*; artículo 191 numeral 1 ibídem, que establece: *“La Sala Especializada de lo Laboral conocerá: 1. Los recursos de casación en los juicios por relaciones laborales nacidas del contrato individual de trabajo”*, en concordancia con el artículo 269 del COGEP; y del sorteo de 23 de marzo de 2022, que obra a fs. 18 del expediente de casación.

**SEGUNDO.- Audiencia:** El artículo 168 numeral 6 de la Constitución de la República, ha establecido que la sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo; por lo que este Tribunal, dentro del término previsto en el artículo 272 del COGEP y de conformidad con las reglas generales previstas para las audiencias, consignadas del artículo 79 al 87 Ibídem, convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación, la misma que se llevó a efecto el 20 de abril de 2022, a las 16h00, y, una vez finalizado el debate se dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 273 *Ut Supra*.

**TERCERO.- Fundamento del recurso de casación:** La parte accionada y recurrente denuncia que en la sentencia dictada por el tribunal *ad quem* se infringió las siguientes disposiciones: *“1/4 artículos 11 numerales 5 y 9; 75, 76.7.1, 82 y 169 de la Constitución de la República; artículos 89, 90 del Código Orgánico General de Procesos; artículo 379 de la Ley de Compañías. Además, en el desarrollo de la fundamentación del recurso acusa el artículo 169.6 del Código de Trabajo”*, conforme la admisión en referencia.

**CUARTO.- Del recurso de casación:** La casación es un recurso extraordinario, de alta técnica jurídica, formal y excepcional, que tiene por objeto impugnar la sentencia o autos recurridos que pongan fin a los procesos de conocimiento, dictados por las Cortes Provinciales o por los Tribunales Distritales, debiendo cumplir con los requisitos determinados en la ley para su calificación, admisión y procedencia. Se encuentra normado desde el artículo 266 al 277 del COGEP, publicado en el Registro Oficial Suplemento N° 506 de 22 de mayo de 2015 y tiene como finalidad el control de legalidad de las sentencias de instancia para la defensa de la normativa jurídica objetiva y por tanto de la seguridad jurídica, la unificación de la jurisprudencia y la reparación de los agravios que pudiere ocasionar a las partes procesales una decisión judicial que infrinja las disposiciones jurídicas aplicables.

Al respecto, el tratadista Santiago Andrade Ubidia, al abordar sobre el recurso de casación, refiere que sus finalidades pueden ser: *“(1/4) de naturaleza pública, la defensa del derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia; hay otro interés adicional, de naturaleza privada, el procurar la reparación de los agravios inferidos a las partes por el fallo recurrido (1/4)”<sup>1</sup>.*

Por su parte, la Corte Constitucional del Ecuador, ha manifestado: *“(1/4) El recurso de casación constituye un mecanismo extraordinario, que tiene como objetivo principal analizar si en una sentencia existen violaciones a la ley, ya sea por contravención expresa de su texto, por indebida aplicación o por errónea interpretación de la misma. En tal sentido, el papel que cumple la Corte Nacional de Justicia, al ser el tribunal de casación, es fundamental, ya que realiza el control del producto de la actividad jurisdiccional de los jueces de instancia, es decir, el contenido de sus sentencias.”<sup>2</sup>. También ha referido que *“(1/4) es imperioso para los jueces de la Corte Nacional de Justicia tener especial atención en aplicar la normativa específica del recurso de casación, así como los principios procesales durante el trámite que se otorgue a cada etapa, pues aquello garantizará la observancia del trámite propio de cada procedimiento judicial que garantizará el pleno cumplimiento de los cauces procesales correspondientes, protegiendo, además, la seguridad jurídica”<sup>3</sup>.**

En este contexto, se debe precisar que el reconocimiento del Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia, consagró cambios profundos en cuanto a la organización y funcionamiento de las instituciones que lo conforman, así la Función Judicial a través de juezas y jueces tiene la obligación de efectivizar los derechos de los justiciables y dar vida a los principios constitucionales que rigen la actividad judicial y los que informan la sustanciación de los procesos.

## **QUINTO.- ANÁLISIS DEL RECURSO INTERPUESTO:**

### **5.1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS ARGUMENTOS REPRODUCIDOS POR LA PARTE DEMANDADA EN EL LIBELO DE CASACIÓN:**

---

1 Santiago Andrade Ubidia, La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 35.

2 Corte Constitucional, Sentencia N° 331-15-SEP-CC. Caso N° 2202-13-EP, de 30 de septiembre de 2015, p. 8

3 Corte Constitucional, Sentencia N° 169-15-SEP-CC CASO. Caso N° 0680-10-EP, p. 10.

### **5.1.1. CASO DOS:**

La accionada denuncia que la sentencia recurrida no cumple con los requisitos para considerarse motivada, infringiendo los artículos 76, numeral 7, letra l) de la Constitución de la República y 89 del Código Orgánico General de Procesos. Este vicio sucede, a decir de la parte recurrente, al momento en que el juzgador declara la existencia de despido intempestivo, sin analizar las circunstancias y condiciones del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo *“y no realiza una correlación entre la norma jurídica y los hechos expuestos y probados”*.

Señala que, en la especie se ha demostrado que la relación laboral terminó por la aplicación del artículo 169 numeral 6 (por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo) del Código del Trabajo, siendo errado el criterio de los jueces de instancia que finalizó en forma ilegal, más aún los juzgadores no han expuesto las razones para tal consideración, pues no han realizado un ejercicio de subsunción, *“enmarcar los hechos en un fundamento jurídico válido para poder establecer la ilegalidad de dicha terminación laboral y por ende determinar la existencia del despido intempestivo”*.

Precisa que, la Sala de apelación omitió motivar su decisión respecto del cierre total de la empresa Hotelera Doncuni Cía. Ltda., *“que es la causa alegada para la aplicación del Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo”* inobservando el procedimiento establecido en los artículos 33 y 379 de la Ley de Compañías, en razón de que la empresa demandada tuvo que cerrar sus operaciones totales e iniciar el trámite de disolución voluntaria y anticipada siendo legal la terminación del contrato con el actor, al existir un *“cese total de las actividades económicas del empleador”*, debiendo examinar los hechos en el contexto de la Disposición Interpretativa Única contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID 19.

Finalmente, indica la accionada que la sentencia proferida contiene una redacción confusa, sin llegar a una conclusión además de no contener *“un ejercicio argumentativo de motivación en el cual establezca conforme a derecho las razones del fallo y el por qué adoptan la posición jurídica de establecer la ilegalidad de la aplicación del artículo 169 del Código del Trabajo”*.

Por tanto, aduce que el fallo cuestionado carece de lógica, razonabilidad y comprensibilidad, pues, no contiene motivación que justifique las razones para adoptar su decisión.

### **5.1.2. CASO CINCO:**

a) La parte recurrente, acusa la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del

Trabajo por parte del juez plural al determinar que *“se terminó la relación de manera ilegal, debiendo aplicarse para el caso el artículo 188 y 185 ibídem para efectos de reconocimiento de su indemnización por despido intempestivo y de la bonificación por desahucio en la forma como ha dispuesto el juzgador de instancia”* y al señalar que *“no se ha justificado la imposibilidad de seguir con el negocio”* y que de autos no consta pruebas que justifique que por las pérdidas a consecuencia del Covid 19, la empresa ha tenido que cerrar el negocio”, pues no ha aclarado que debe entenderse por el *“verbo rector que imposibiliten el trabajo”* que va ligado con la Ley interpretativa al artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo en el cual se establece un cese total y definitivo de la actividad económica del empleador.

Adicionalmente, menciona que el tribunal de alzada ha errado en la interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo al considerar que dicha disposición *“per se es ilegal si es que no se demuestra el cese total ligado a la imposibilidad de mantener la relación laboral”*.

b) La empresa recurrente denuncia también la falta de aplicación del artículo 379 de la Ley de Compañías, vigente a la fecha de terminación de la relación laboral, que establece la prohibición de hacer nuevas operaciones relativas al objeto social al existir el trámite de disolución de la compañía, habiéndose *“demostrado de autos la decisión de la junta general de la compañía DONCUNI Cía. Ltda. de disolver en forma anticipada y liquidar dicha compañía, así como la Escritura Pública de Disolución Voluntaria y anticipada de la compañía, y el certificado de la Superintendencia de Compañías en el cual se establece que dicha resolución de disolución está en trámite, conforme los mismos jueces lo señalan en la sentencia”*. Además que *“al verse impedida por imperativo legal de continuar con el giro de negocio, mal pueden existir ingresos que sustente la vida jurídica y operativa de la compañía, por lo tanto la aplicación de la norma aludida en relación con el Art. 169 numeral 6 del Código del Trabajo, implica que efectivamente se actuó de manera legal frente a un cese total de actividades económicas, produciéndose la imposibilidad de continuar con la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor derivado de la pandemia de COVID 19”*.

Refiere que el *“JUEZ LABORAL debe conocer de la legislación conexas como es el Derecho Societario para dictar una resolución en la cual esté íntimamente ligado dicha rama del derecho en conjunto con el derecho laboral”*.

## **5.2. ASPECTOS PRELIMINARES.**

Atendiendo al orden lógico previsto en el artículo 268 del COGEP, en primer término se resolverán las cuestiones traídas a conocimiento de este Tribunal por el caso dos; y luego *±*en el evento de no prosperar este último- se examinará el caso cinco.

**5.3. PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER:** Corresponde a este Tribunal:

**3.1. Caso dos:** La sentencia cuestionada, **¿cumple con una motivación suficiente?**

**3.2. Caso cinco:** Corresponde dilucidar si:

**¿El tribunal *ad quem* incurrió en errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, al determinar en la presente causa, que la relación laboral concluyó de manera ilegal y no por fuerza mayor?**

**¿En el caso existe falta de aplicación del artículo 379 de la Ley de Compañías, al no tomar en cuenta la Sala de apelación que la compañía demandada al encontrarse en proceso de disolución no podía efectuar operaciones relativas a su objeto social?**

**5.4. CONSIDERACIONES SOBRE LOS CASOS DEL ARTÍCULO 268 DEL COGEP ACUSADOS EN CASACIÓN:**

**5.4.1. CASO DOS:** El caso dos, se produce: *“ 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.”*

Este caso contempla dos clases de motivos que es preciso diferenciar. El primero de naturaleza formal, que se remite al contenido obligatorio en cumplimiento de los requisitos exigidos por la ley del documento como tal, relacionados a la identificación de las partes, firma, lugar y fecha de la decisión. Mientras que el segundo constituye una exigencia de fondo, dado que proscribía argumentos contradictorios o incompatibles en la parte dispositiva de la sentencia; siendo que esta exigencia también tiene relación con la coherencia necesaria en la estructura expositiva, considerativa y resolutoria del fallo.

Debemos tener en cuenta que el requisito de fondo constituye una obligación del correcto uso de la lógica formal, pues la decisión (conclusión) debe encontrarse respaldada de forma coherente por la premisa normativa y fáctica del silogismo; entonces, si la sentencia impugnada resultare contradictoria entre la parte motiva o considerativa y la dispositiva, deriva en un vicio que afecta su motivación.

**5.4.2. CASO CINCO:** El recurso de casación por el caso cinco procede: *“ 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.”* ; es decir que este caso está reservado a los errores de juzgamiento conocidos como *“ in iudicando”* , cuando se acusa a la sentencia de violación directa de la norma sustantiva o de precedentes jurisprudenciales obligatorios, en donde los reproches probatorios son inadmisibles, pues ocurre cuando no se han subsumido adecuadamente los hechos fácticos probados, admitidos, dentro de la hipótesis normativa pertinente, porque se ha aplicado una norma jurídica improcedente, porque no se ha aplicado la que corresponde, o porque aplicando la adecuada se ha interpretado de manera errada al momento de emitir el fallo.

## **5.5. EXAMEN DE LOS CARGOS:**

**5.5.1. CASO DOS: Primer problema jurídico.-** La sentencia cuestionada, **¿cumple con una motivación suficiente?**

a) Corresponde remitirnos a la parte pertinente del fallo impugnado, en el considerando quinto, en el punto 5.3. indican: ***“EL TRIBUNAL EN BASE DE LA FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO DE APELACIÓN Y SU CONTESTACIÓN HACE EL SIGUIENTE ANÁLISIS: 5.3.1.-) TERMINACION DE LA RELACIÓN LABORAL.-*** *La parte demandada dice que se ha terminado la relación laboral de una manera legal conforme el Art. 169.6 del Código del Trabajo, que la situación de la empresa demandada a consecuencia de la pandemia es un hecho de fuerza mayor que permite terminar legalmente la relación laboral, sin que el juzgador de instancia haya podido justificar su argumento que no se trata de fuerza mayor y que ha terminado ilegalmente la relación de trabajo, que la teoría de la empleadora tiene relación con el Art. 30 del Código Civil que define claramente lo que es Fuerza Mayor o Caso Fortuito.*

*La situación jurídica y económica de la Compañía Empresa Hotelera DONCUNI Cía. Ltda., es el manejo del Hotel Victoria, que por la situación de la pandemia se ha visto obligada a cerrar las puertas de su negocio al no haber clientes, desvinculando a toda su nómina de trabajadores, lo cual*

*se ha justificado con planillas del IESS, quedando sólo la representante legal de la compañía por efectos de liquidación. (¼)*

*El TRIBUNAL: Dice que la Demandada para sostener su teoría del caso y aplicar el Art. 169.6 del Código del Trabajo para terminar la relación laboral con el actor de esta causa por fuerza mayor, se basa en los Decretos dictados por Autoridad, sin considerar que el Decreto Ejecutivo No. 1017 del 16 de marzo del 2020, en su Art. 6 dice, que los Actos de Autoridad a los que hace se referencia regula sobre el desarrollo de la jornada laboral que suspende la jornada presencial de trabajo para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado, disponiendo de medidas alternativas cuando no sea posible el trabajo presencial como la modalidad de Teletrabajo conforme el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 del 12 de marzo del 2020, e indica los casos en que se puede desempeñar la jornada laboral presencial. En ningún momento se dice dar por terminada la relación laboral, se habla de suspensión, que bien podía en base del Art. 60 del Código del Trabajo o de los Acuerdos Ministeriales dictados al respecto Recuperarse los días no laborados y no dar por terminada la relación laboral. En nuestra Legislación en el Art. 30 del Código Civil, Ley supletoria para el Código del Trabajo, define al Caso Fortuito o Fuerza Mayor, así: Art. 30 del Código Civil:  $\frac{1}{4}$  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 $\frac{1}{4}$  que si bien estos actos a los que se hace referencia los demandados son dados por Autoridad Pública, también en dichos actos se ha previsto directrices para que no se afecte el empleo. La Fuerza Mayor es irresistible e inevitable e inexcusable; y requiere: Que el hecho sea imprevisible e irresistible. Y, en materia laboral que imposibiliten el trabajo.*

*El Ministerio de Trabajo con el fin de precautelar las fuentes de empleo, por la proliferación de opiniones contradictorias sobre el manejo laboral en la época de crisis, dicta varias directrices a través de Acuerdos Ministeriales: MDT 076-2020; MDT-077-2020; MDT-079-2020; MDT-080-2020; MDT-081-2020 que autorizan el Teletrabajo, la Reducción de la jornada de Trabajo, la Modificación y la Suspensión de las Jornadas laborales, para que el sector privado pueda aplicar esas figuras durante la emergencia sanitaria. Establece un calendario de pagos de remuneraciones, planificación de vacaciones, que se convenga en modalidades de trabajo contempladas legalmente tomando en cuenta las condiciones que el COVID 19 ha generado como la imposibilidad de movilización, la prevención de riesgos a la salud de los trabajadores, y en consideración a la economía que enfrentan los empleadores todo con la finalidad de precautelar el empleo. Si bien es*



*cierto la Epidemia del virus COVID 19, es un hecho que nadie podía evitar, que su propagación es mundial, que es un hecho que no se pudo prever, que siendo el contagio un factor no previsible tampoco se pudo prever sus consecuencias, que es un acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar, para que sea considerado Caso Fortuito o Fuerza Mayor en nuestra legislación laboral debe imposibilitar la continuación de las relaciones laborales, lo cual no ha sido justificado por la parte demandada, por lo que al dar por terminada la relación laboral haciendo referencia a este Art.169.6 del Código del Trabajo, la demandada ha dado por terminada la relación laboral de manera unilateral, es decir ilegalmente. (1/4) Al haberse notificado al señor Manuel Alejandro Aguirre Naula, la terminación de la relación laboral por parte de su empleadora el 1 de abril del 2020, en base del Art. 169.6 del Código del Trabajo, Disposición legal que se refiere a las causas legales de terminación del Contrato Individual de Trabajo, en cuyo numeral 6 dice: "1/4 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°, y que ha sido invocada por la demandada para dar por terminada legalmente la relación laboral., al no haber justificación dentro del proceso sobre la imposibilidad de trabajo, no es considerada causa legal para dar por terminada la relación laboral; para que esta causal sea considerada causa legal para terminar la relación laboral debía cumplirse con la condición que establece dicho Artículo, y que precisamente es la imposibilidad de seguir con el trabajo, y de autos no consta prueba que justifique que por las pérdidas a consecuencia del Covid 19, la Empresa ha tenido que cerrar el negocio, que no puede continuar con su negocio, más bien los justificativos son posteriores al 1 de abril del 2020, fecha de la comunicación con la terminación de la relación laboral y aún no se ha concluido el trámite de Disolución Anticipada. (1/4) El TRIBUNAL, al respecto manifiesta que el Art. 169.6 del Código del Trabajo ha sido mal interpretado por la parte demandada, al no haber justificado la imposibilidad de seguir con el negocio, no corresponde aplicar la causal de Caso Fortuito o fuerza Mayor, consecuentemente la notificación de fs. (6 y 7) del proceso con la cual se le hace saber al actor de la terminación de la relación laboral entre las partes procesales, Justifica que se terminó la relación de manera ilegal, debiendo aplicarse para el caso el Art. 188 y 185 ibídem para efectos de reconocimiento de su Indemnización por Despido Intempestivo y de la Bonificación por Desahucio, en la forma como ha dispuesto el Juzgador de instancia.°.*

**b)** Para analizar el cargo alegado a través del caso dos del artículo 268 del COGEP, es menester remitirnos al criterio rector contenido en la sentencia No. 1158-17-EP/ 21 dictada el 20 de octubre de

2021<sup>4</sup> emitida por el máximo órgano de control constitucional del país. Debiendo precisarse que en esta decisión, la mencionada magistratura se apartó explícitamente del test de motivación (razonabilidad, lógica y comprensibilidad) y estableció pautas dirigidas al análisis de verificación sobre la vulneración de dicha garantía.

Pautas que, según la misma magistratura, no deben entenderse como un nuevo test, sino como una guía del razonamiento judicial; y, que además se encuentran abiertas a desarrollos futuros.

La Corte Constitucional, como alcance de la garantía de la motivación, ha identificado dos conceptos. Por un lado, una motivación correcta, entendida como *“un ideal inherente al Estado constitucional porque este persigue la realización de la justicia a través del Derecho”*. Esto implica que las decisiones de las autoridades deben contener una fundamentación normativa y una fundamentación fáctica correctas. Entendiéndose como la mejor argumentación posible conforme al derecho y a los hechos.

Por otro lado, tenemos la motivación suficiente, la que por sí misma no asegura la corrección de una decisión judicial. Sino que, solo es suficiente para garantizar el efectivo ejercicio del debido proceso y del derecho a la defensa *“con miras a enmendar las incorrecciones en que incurrieren los actos del poder público”*. En otras palabras, la motivación suficiente implica que el justiciable afectado en sus intereses por una decisión o sentencia determinada, tenga la posibilidad plena de efectivizar su derecho a la defensa mediante la activación de los mecanismos de impugnación correspondientes.

c) Ahora bien, la magistratura constitucional ha previsto ciertas pautas que sirven como guía para verificar una motivación suficiente. Las que contemplan un *“criterio rector”* que, básicamente, exige la construcción de toda motivación a partir de una estructura mínima completa, que deriva del contenido del artículo 76 numeral 7 letra l) de la Constitución de la República del Ecuador. Estructura mínima que requiere: *“(i) enunciar en la sentencia las normas o principios jurídicos en que se fundamentaron [los juzgadores]; ii) enunciar los hechos del caso; y, iii) explicar la pertinencia de la aplicación de las normas a los antecedentes de hecho”*. Si la decisión o sentencia judicial cumple los

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional Sentencia No. 1158-17-EP/ 21 dictada el 20 de octubre de 2021 dentro del Caso No. 1158-17-EP (Juez Ponente: Alí Lozada Prado).

parámetros antes señalados, se entiende que posee una argumentación jurídica y una motivación suficiente.

Para que el *“criterio rector”* cumpla con una argumentación jurídica suficiente, y por ende, con una estructura mínima completa, se requiere una fundamentación normativa y fáctica suficientes:

La fundamentación normativa *“debe contener la enunciación y justificación suficiente de las normas y principios jurídicos en que se funda la decisión, así como la justificación suficiente de su aplicación a los hechos del caso”*. La fundamentación fáctica *“debe contener una justificación suficiente de los hechos dados por probados en el caso”*. Lo que implica un análisis del acervo probatorio practicado en el proceso cuyo resultado determina los hechos que se tienen como aceptados.

Además, para examinar la suficiencia de las fundamentaciones normativa y fáctica se debe considerar tanto el contenido explícito del texto como su contenido implícito. Este último caso supone que, algunas premisas y conclusiones son identificadas atendiendo al contexto de la motivación.

**d)** Explicado lo anterior, vale advertir que las denuncias de vulneraciones de la motivación implican alegaciones sobre el incumplimiento del *“criterio rector”*, que puede suponer tres tipos básicos de deficiencia motivacional: i) inexistencia; ii) insuficiencia; y iii) apariencia.

La inexistencia comporta que la decisión carezca *“totalmente de fundamentación normativa y de fundamentación fáctica”*. La insuficiencia se configura cuando la sentencia contiene fundamentación normativa y fáctica, no obstante, cualquiera de ellas es incompleta dado que no cumple con el estándar de suficiencia.

Finalmente, la apariencia implica el cumplimiento aparente de la motivación suficiente, sin embargo, es inexistente o insuficiente dado que se encuentra afectada por uno de los siguientes vicios motivacionales que además no constituyen una categorización definitiva:

i) La incoherencia sucede cuando una de las premisas (normativa o fáctica) tienen enunciados contradictorios (incoherencia lógica) o en el escenario de una inconsistencia entre la conclusión final de la argumentación y la decisión (incoherencia decisonal).

ii) La inatinencia ocurre cuando en la fundamentación fáctica o normativa de la sentencia o decisión se exteriorizan razones o argumentos que no tienen relación con el punto controvertido, siendo ajenas al planteamiento del problema jurídico que dirige la solución de la cuestión a resolver.

iii) La incongruencia se configura cuando en la fundamentación fáctica o normativa no se soluciona un argumento trascendente planteado por una de las partes (incongruencia frente a las partes) ; o *“no se ha contestado alguna cuestión que el sistema jurídico ley o la jurisprudencia impone abordar en la resolución de los problemas jurídicos conectados con cierto tipo de decisiones (1/4), generalmente, con miras a tutelar de manera reforzada un derecho fundamental (incongruencia frente al Derecho)”* .

iv) La incomprensibilidad, se presenta cuando la fundamentación fáctica o normativa de la argumentación jurídica desarrollada en una determinada resolución o sentencia no es *“razonablemente inteligible”* para la defensa técnica de una de las partes o para un ciudadano o ciudadana. En este último caso, cuando su intervención en el proceso judicial fue sin el patrocinio de un abogado (juicio de alimentos o garantías jurisdiccionales).

e) También, se debe observar que la denuncia de deficiencias en la motivación requiere una cierta carga argumentativa a la parte procesal que la expresa. Para ello, la corporación constitucional advierte que *“no basta con realizar afirmaciones genéricas del tipo: La sentencia no motiva adecuadamente la decisión o La motivación de la sentencia no reúne los requisitos del artículo 76.7.1 de la Constitución sino que debe especificarse en qué consiste el supuesto defecto en la motivación”* .

Finalmente, la Corte Constitucional ha señalado que el juez encargado de analizar un cargo relacionado con la motivación de la decisión o sentencia, debe cumplir con la argumentación suficiente conforme las pautas que sean aplicables a la denuncia en específico, y que se han explicado en el análisis que precede. Enfocándose para ello en la deficiencia de la motivación particularmente alegada. De ahí que, este examen no implica realizar un control motivacional completo de la sentencia sujeta a verificación.

f) En relación con lo dicho, la demandada concreta en denunciar una insuficiencia de motivación, específicamente afectada por la falta de fundamentación normativa, por cuanto la parte recurrente menciona que los juzgadores de alzada si bien se remiten a la *“1/4 decisión de la junta general de la compañía”* con la que se inicia el trámite de disolución, no adecuan estos hechos en la norma legal pertinente, con la que debían sustentar su decisión.

En este sentido, de la revisión de los argumentos expuestos en la decisión proferida se obtiene que los jueces de alzada han examinado las circunstancias con las que la demandada ha pretendido justificar la terminación de la relación laboral con el actor al amparo del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, estas son, un *“Acta de la Junta General Universal de la compañía Empresa Hotelera Doncuni Cia. Ltda., del 31 de julio de 2020. En el apartado, “Resolución” la Junta General resuelve: “Los socios presentes, que conforman el 100% del capital social, resuelven por unanimidad la DISOLUCIÓN, LIQUIDACIÓN Y CANCELACIÓN de la compañía EMPRESA HOTELERA DONCUNI CIA. LTDA. mediante procedimiento abreviado determinado en el artículo 414.4 y siguientes de la Ley de Compañías. De la misma forma los socios aprueban que pida al Registro Mercantil del cantón Cuenca la inscripción de la Cancelación en dicho Registro “Escritura Pública No. 20200101001P02699 de Disolución voluntaria, liquidación y cancelación de la compañía el 13 de agosto de 2020”*. El juez plural señala el contenido del artículo 60 del Código Civil, supletorio en materia laboral e indica que *“La fuerza mayor es irresistible e inevitable e inexcusable; y requiere: Que el hecho sea imprevisible e irresistible. Y, en materia laboral que imposibiliten el trabajo”*, que si bien la pandemia de Covid 19, es un hecho que no se podía evitar, el caso fortuito y fuerza mayor debe imposibilitar la continuación de las relaciones laborales, lo cual en el caso no se ha justificado, toda vez que la comunicación de desvinculación del demandante -01 de abril de 2020- es previa a la fecha en que se suscribió el acta de junta general de la compañía accionada -31 de julio de 2020- en la que se aprueba el inicio del trámite de disolución voluntaria, sin que existan pruebas que demuestren que por las pérdidas ocasionadas por la pandemia de Covid 19 la empresa ha tenido que cerrar su giro

del negocio, imposibilitando continuar con el trabajo. Lo que da cuenta que la conclusión del vínculo entre las partes no se basa en la decisión de disolución voluntaria de la compañía, pues esta última ocurrió en una fecha posterior, sin que se haya demostrado el impedimento de continuar las relaciones laborales con el actor; por lo que, al no haberse verificado la concurrencia de fuerza mayor, el nexo laboral no finalizó al amparo del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, tornándose ilegal.

De lo dicho, se observa que la sentencia recurrida contiene una motivación suficiente en cuanto a la fundamentación normativa, así como una conclusión, que es el punto alegado por la parte demandante, pues a simple vista se entienden los motivos de los juzgadores para determinar que la terminación del vínculo laboral existente entre las partes no se enmarca dentro de la causa prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo. Lo que además concuerda y se compadece con la parte dispositiva, al ratificar la sentencia de primera instancia que declaró parcialmente con lugar la demanda, ordenando el pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo y bonificación por desahucio del artículo 185 ibídem

g) Por otra parte, la accionada en su libelo de casación también refiere una *"redacción confusa"*, acusación dirigida a una motivación aparente de la sentencia atacada, al sostener que no se ha cumplido con el parámetro de comprensibilidad.

Como antes se evidenció, la decisión de apelación contiene una fundamentación tanto fáctica como normativa sumamente clara e inteligible, pues, es de fácil entendimiento pues al presente caso no le es aplicable el artículo 169 numeral 6 del COGEP pues a su contenido no se ajustan los hechos determinados, considerando que, en el caso, no se configuró la concurrencia de caso fortuito o fuerza mayor, dado que el empleador, al momento del terminación del vínculo entre las partes, no justificó el cumplimiento de los presupuestos para tal ocurrencia. Siendo perfectamente comprensible la conclusión; esto es que, al no cumplirse con la hipótesis normativa, es improcedente declarar legal la terminación del nexo entre las partes.

En atención a lo analizado, la sentencia cuestionada es suficientemente comprensible, toda vez que no existen vacíos que no permitan entender lo resuelto en la parte dispositiva, razón por la cual la motivación en este contexto no es aparente, sino suficiente.

**h)** En este punto, es de recalcar que si la decisión contiene una motivación suficiente pero incorrecta, dicha garantía no se vulnera. Entendiendo que los justiciables pueden valerse de las respectivas garantías procesales ordinarias para enmendar los errores (interpretativos, de aplicación de normas, determinación de los hechos etc.) que se presenten. Siendo además que, particularmente en casación, las incorrecciones diferentes a la infracción de la motivación deben impugnarse mediante uno de los casos -independientes entre sí- previstos en el artículo 268 del COGEP, como puntualmente lo ha hecho la parte recurrente al plantear también el caso cinco, que será analizado a continuación.

Por lo dicho, los jueces de apelación en la sentencia impugnada han expuesto la fundamentación fáctica y normativa en la que sostienen sus argumentos, cumpliendo de esta forma con la motivación suficiente requerida que constituye una garantía constitucional determinada en el artículo 76, numeral 7, letra l) de la Constitución de la República en concordancia con el artículo 89 de Código Orgánico General de Procesos, sin que se constate la infracción denunciada al amparo del caso dos del artículo 268 del COGEP.

## **5.5.2. CASO CINCO:**

**5.5.2.1. Segundo Problema Jurídico.± ¿El tribunal *ad quem* incurrió en errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, al determinar en la presente causa, que la relación laboral concluyó de manera ilegal y no por fuerza mayor?**

**a)** La accionada en su libelo de casación denuncia, la errónea interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, pues ±según dice- los juzgadores de alzada consideran que para la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor se debe demostrar el cese total de la empleadora ligado a la imposibilidad de mantener la relación laboral, siendo ilegal la terminación del vínculo en el que no se justifique aquello.

**b)** La norma cuya infracción se acusa es el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo que prevé:

*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*<sup>14º</sup>

Al respecto, es preciso puntualizar que la fuerza mayor o caso fortuito es *“ 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.”* conforme el artículo 30 del Código Civil.

En la terminología del Derecho Romano, el vocablo fuerza mayor, debe reservarse para los hechos de la naturaleza, mientras que se recurre a la locución caso fortuito para designar los hechos realizados por el hombre. La doctrina sostiene que la expresión fuerza mayor indica una fuerza irresistible, mientras que el caso fortuito señala un acontecimiento imprevisible; pero en general los efectos jurídicos de fuerza mayor y caso fortuito son los mismos, puesto que uno y otro provocan exención de responsabilidad; de ahí que nuestros códigos utilicen estas expresiones como sinónimas; 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.

c) En el presente caso la demandada en el comunicado entregado al actor sostiene que la terminación de la relación laboral se produce en virtud de la pandemia de Covid 19, que provocó el cese de actividades turísticas, consignándose que la relación laboral entre las partes concluye por caso fortuito o fuerza mayor. Teniendo como antecedente el Decreto Ejecutivo No. 1017 de 16 de marzo de 2020, que suspendió la jornada laboral desde el 17 hasta el 24 de marzo de ese mismo año.

Al respecto, es necesario precisar que la accionada sostiene que la ocurrencia de caso fortuito o fuerza mayor al 01 de abril de 2020 ±fecha de la terminación de la relación laboral con el accionante- se da



con la pandemia de Covid 19 y la declaratoria de estado de excepción en el país, pretendido demostrar que a esa fecha era imposible realizar actividades en el sector turístico, por lo que, la junta general de accionistas de la empresa accionada, suscribe el 31 de julio de 2020 acta en la que se resuelve la disolución voluntaria de la misma; advirtiéndose que en torno a la fecha en que ocurrió la terminación del vínculo laboral la demandada no ha justificado que no pudo seguir en funcionamiento ni ha sustentado con prueba determinante que respalde la imposibilidad de sostener las relaciones labores con el trabajador, por el contrario, meses después la demandada resuelve disolver en forma voluntaria la compañía y someterse al procedimiento de la Superintendencia de Compañías.

Debiéndose puntualizar que en el caso lo que se ha demostrado es la decisión formal de disolución de la compañía demandada por parte de la junta general de accionistas, no obstante, no se ha justificado que el negocio como tal, Hotel Victoria, haya dejado de funcionar, pues se debe precisar que la empresa Hotelera DONCUNI Cía. Ltda., cuenta con varios establecimientos como es el caso del Hotel Victoria del cual no se ha justificado la imposibilidad de continuar con sus actividades económicas.

En esta línea de ideas, si bien por un hecho público y notorio, esto es, la pandemia de Covid 19, en la que se dictaminó estado de excepción y confinamiento, los negocios en general tuvieron que dejar de laborar, en la especie, no se ha justificado que el Hotel Victoria en forma definitiva dejó de atender a sus clientes, impidiendo su funcionamiento.

Razones por las cuales este Tribunal considera, que si el legislador ha evitado exigir al empleador que invoca la causal caso fortuito o fuerza mayor el pago de la indemnización por despido intempestivo, la contingencia en que se funde tal causal, debe generarle al empleador la imposibilidad absoluta de continuar funcionando, y en consecuencia el cumplir con sus obligaciones laborales de otorgar el trabajo convenido y la remuneración pactada.

Por lo tanto, resulta razonable que para que el empleador que debe soportar los costos derivados de la pandemia que le impiden continuar con su actividad, no se le recargue con el pago de indemnizaciones, se le aplique con estrictez el análisis y ponderación de sus circunstancias puesto que, en tal caso, quien soporta los efectos laborales de la contingencia es el trabajador, al perder no sólo su fuente laboral, sino también sus indemnizaciones legales, circunstancias que atentarían contra el más

básico sentido de equidad.

**d)** Finalmente, la interpretación efectuada por el tribunal de alzada en torno al contenido del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo es acertado pues la fuerza mayor o caso fortuito debe necesariamente imposibilitar la continuación del trabajo del actor vinculado al cese del giro del negocio de la parte empleadora, que debe justificar el hecho de haber dejado de funcionar; en consecuencia, se desestima la infracción de la disposición antes referida al amparo del caso cinco del artículo 268 de COGEP, por improcedente.

**5.5.2.2. Tercer Problema Jurídico.± ¿En el caso existe falta de aplicación del artículo 379 de la Ley de Compañías, al no tomar en cuenta la Sala de apelación que la compañía demandada al encontrarse en proceso de disolución no podía efectuar operaciones relativas a su objeto social?**

Para resolver el problema jurídico planteado corresponde remitirse al contenido del artículo 379 de la Ley de Compañía, que establece: *“ Durante la liquidación el o los administradores están prohibidos de hacer nuevas operaciones relativas al objeto social. Si lo hicieren serán personal y solidariamente responsables frente a la sociedad, socios, accionistas y terceros, conjuntamente con quienes ordenaren u obtuvieren provecho de tales operaciones, sin perjuicio de su responsabilidad civil y penal, en los términos del artículo 560 del Código Penal. Mientras no se inscriba el nombramiento de liquidador, continuarán encargados de la administración quienes hubieran venido desempeñando esa función, pero sus facultades quedan limitadas a: 1. Realizar las operaciones que se hallen pendientes; 2. Cobrar los créditos; 3. Extinguir las obligaciones anteriormente contraídas; y, 4. Representar a la compañía para el cumplimiento de los fines indicados.”.*

De lo transcrito, el tribunal de apelación, en la decisión atacada si bien es cierto no aplica dicha disposición, sin embargo, aquello se justifica en razón de que, la decisión de la junta general de accionistas de disolver voluntariamente la compañía demandada no es un hecho determinante dentro de la presente causa toda vez que dicha resolución ocurrió en una fecha posterior a la finalización de la relación laboral. De ahí que, en el caso los juzgadores no estaban obligados a aplicar dicha disposición, pues la parte demandada debía ceñirse a justificar que a la fecha de terminación de la relación laboral concurren las circunstancias para la aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo.

Dicho lo anterior, y conforme el análisis que antecede, se desestima el cargo alegado por la parte demandada al tenor del caso cinco del artículo 268 del COGEP respecto de la infracción del artículo 379 de la Ley de Compañías.

**SEXTO.- DECISIÓN:**

Por lo expuesto, este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, no casar la sentencia dictada por el tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Azuay, el 27 de enero de 2021, las 13h42. La totalidad de la caución rendida por la parte demandada y casacionista, entréguese en favor del actor. **NOTIFÍQUESE.-**

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA  
**JUEZA NACIONAL (PONENTE)**

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI  
**JUEZA NACIONAL**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

**JUEZ NACIONAL**