

Juicio No. 23303-2020-00718

**CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.** Quito, martes 4 de abril del 2023, las 14h28. **VISTOS.-** Corresponde el conocimiento y resolución de esta causa al Tribunal de casación conformado por la Dra. Enma Tapia Rivera (ponente), y Dr. Alejandro Arteaga García Y Dra. Katerine Muñoz Subía, de conformidad con las resoluciones N° 01-2018 y N° 002-2021, emitidos 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.

### **I. 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.

### **II. Antecedentes**

Carlos Enrique Vera Godoy (en adelante actor, accionante, recurrente, casacionista) inició un proceso judicial en contra de Rufino Filiberto Bravo Miranda y José Bravo Cheve (en adelante demandados, accionados); dueños de una propiedad agrícola de producción de abacá. El objetivo de la demanda era que se ordene el pago de haberes laborales adeudados durante todo el tiempo de la relación laboral y se declare la terminación de la relación laboral por despido intempestivo.

El juzgador de la Unidad Judicial Multicompetente con sede en el cantón la Concordia declaró con lugar la demanda.

Al encontrarse inconforme con esta decisión, los demandados presentaron recurso de apelación. El Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Santo Domingo de los Tsáchilas, mediante sentencia de fecha 01 de septiembre de 2021, a través de voto de mayoría, aceptó el recurso de apelación y revocó la sentencia subida en grado en su totalidad.

### **III. Actos de sustanciación del recurso de casación**

El actor inconforme con la sentencia de segunda instancia presentó recurso de casación, el mismo que llegó a conocimiento del Conjuetz Nacional Dr. Julio Arrieta Escobar; quien admitió a trámite el recurso de casación, por las causales segunda, cuarta y quinta del Art. 268 del Código Orgánico General de Procesos (en adelante COGEP).

Posteriormente, mediante sorteo llevado a cabo el día 28 de febrero de 2023, el proceso llegó a conocimiento de este tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia.

#### **IV. Audiencia y fundamentos de los recursos de casación**

Según las disposiciones contenidas en el Art. 168 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, 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 **martes 28 de marzo de 2023; las 14h15**; y, una vez finalizado el debate, el Tribunal dio cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 273 *ibídem*.

#### **V. Cargos admitidos en contra del auto impugnado**

El recurrente fundamentó su recurso de casación en el caso segundo, cuarto y quinto del Art. 268 del COGEP, señalando lo siguiente:

**Por el caso segundo:** Acusa que el tribunal de apelación ha infringido el art. 76 numeral 7 literal l) de la Constitución de la República y art. 89 del COGEP, ya que la sentencia carece del requisito básico de motivación, por no cumplir con una lógica y coherencia entre las premisas, razonamientos y las conclusiones arribadas.

Agrega que, en el numeral tercero de la sentencia se refleja una incongruencia entre los hechos fácticos, puesto que en la demanda se ha señalado que la relación laboral inicio el 21 de enero de 2015, cumpliendo un horario de 06h00 a 15h00, de lunes a viernes; pero el tribunal de segundo nivel determina que el horario de trabajo es de 06h30 a 15h00 con un horario de intervalo de una hora de almuerzo y los sábados hasta medio día, situación que no fue argumentada por el actor; además el tribunal de segunda instancia resuelve que no se ha demostrado la relación laboral desde el 2013 al 2020, cuando se dijo que la relación laboral inició en el 2015.

Alega que, el tribunal de segundo nivel no realiza un análisis adecuado de los testimonios rendidos en la audiencia de primera instancia, sin hacer un razonamiento probatorio adecuado, pues no se observa

una correcta inferencia entre las pruebas, las premisas fácticas y los preceptos jurídicos.

También ataca la forma en que cómo fueron analizadas las pruebas testimoniales; refiere que si hubieran escuchando la audiencia de primera instancia hubieran determinado cuáles son los elementos de convicción respecto a la existencia de la relación laboral.

Por último, afirma que el tribunal de apelación señala que el examen realizado por el juez de primer nivel es correcto, pero no ratifican su sentencia, sino por lo contrario la revocan.

**Por el caso cuarto:** el casacionista menciona que existió una errónea interpretación de los arts. 164 inciso segundo y tercero; 166 del COGEP, que provocó la falta de aplicación del art. 8 del Código del Trabajo; puesto que el actor cumplió con demostrar la existencia de la relación laboral con prueba debidamente actuada, que reúne los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y veracidad; se justificó que la relación laboral inicio en enero de 2015, se suspendió el 20 de marzo de 2020 por la pandemia por COVID-19; y terminó el 8 de junio de 2020 cuando asegura se lo despidió.

El actor señala que los jueces de segunda instancia tenían la obligación de *"ANALIZAR Y VALORAR todas las pruebas que fueron ANUNCIADAS Y ADMITIDAS en la audiencia correspondiente [...] de conformidad al artículo 152 del COGEP para probar con ellas, precisamente la contradicción a la demanda o la demanda mimsa, y cumplir con la finalidad establecida en el art. 157 del COGEP."*

**Por el caso quinto:** De lo mencionado por el recurrente, se determina que alega una falta de aplicación de las normas contenidas en el art. 29 del Reglamento de Aseguramiento y Recaudación del IESS, así como el art. 3 del Código del Trabajo y art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, al no considerar que el actor podía encontrarse afiliado a distintos empleadores en periodos similares y simultáneos, respetando la libertad de trabajo y contratación.

## **VI. Problemas jurídicos a dilucidar**

De lo señalado por el casacionista, este Tribunal ha fijado los siguientes problemas jurídicos a resolver:

- ¿La sentencia de segunda instancia carece del requisito de motivación por ser ilógica, incoherente e incongruente?
- ¿El tribunal de apelación incurrió en la errónea interpretación de los 164 inciso segundo y tercero; 166 del COGEP al no haberse valorado correctamente la prueba testimonial, provocando la falta de aplicación del art. 8 del Código del Trabajo y desechando la existencia de la relación laboral?

- ¿Los jueces de segunda instancia omitieron aplicar el art. 29 del Reglamento de Aseguramiento y Recaudación del IESS, así como el art. 3 del Código del Trabajo y art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador, al determinar que el trabajador no podía estar afiliado para varios empleadores en los mismos períodos y de manera simultánea?

## **VII. Resolución respecto a las impugnaciones presentadas**

### **1. Consideraciones del caso segundo del Art. 268 del COGEP**

El caso segundo del Art. 268 del COGEP, está relacionado a los requisitos que la Constitución y la ley establecen para la validez de una sentencia y a la existencia de decisiones contradictorias o incompatibles en la resolución. Uno de los requisitos esenciales de una sentencia es la motivación. La motivación obliga al órgano jurisdiccional a señalar las disposiciones normativas o principios jurídicos que sustentan su fallo y la pertinencia de su aplicación al caso sometido a su decisión. Toda resolución judicial constituye un silogismo lógico. La premisa mayor está compuesta por las normas generales y abstractas mientras que la premisa menor está compuesta por los elementos fácticos del caso. Los hechos probados se subsumen en el supuesto de hecho de la disposición para inferir la consecuencia jurídica prevista en la norma a manera de conclusión.

La segunda parte de la causal se refiere a la existencia de decisiones contradictorias o incompatibles en la parte dispositiva de la sentencia que es la conclusión del silogismo jurídico. En esta línea, la actual Corte Constitucional del Ecuador recientemente emitió un precedente jurisprudencial obligatorio, en la sentencia No. 1158-17-EP/21 de 20 de octubre de 2021, denominada <sup>a</sup> Caso garantía de la motivación<sup>o</sup>, en la cual el órgano constitucional explícitamente se aleja del test de motivación que encasillaba únicamente los parámetros de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, para dar lugar y aclarar pautas de cómo debe entenderse realmente la motivación de una resolución judicial, misma que debe incluir un criterio rector y toda la argumentación jurídica que debe tener una estructura mínimamente completa.

De igual forma, ha desarrollado tipos de deficiencias motivacionales, que derivan del incumplimiento de dicho criterio rector, entre las que constan: la inexistencia, la insuficiencia y la apariencia, emergiendo de esta última, vicios como la incoherencia, la inatención, la incongruencia y la incomprensibilidad. Este criterio jurisprudencial, será recogido por este Tribunal de casación para resolver el presente caso, así como los demás casos venideros en los que se deba analizar y resolver la motivación de las resoluciones emitidas por los tribunales de alzada.

### **2. Sentencia impugnada**

A fin de dilucidar si proceden los cargos formulados, se observará lo resuelto en la sentencia del Tribunal de alzada, que en la parte pertinente resuelve:

*ª [¼] TERCERO. - ANTECEDENTES.- De fojas 19 a 22 del expediente comparece Carlos Enrique Vera Godoy, quien en el libelo de su demanda manifiesta: ª Desde el día 21 de enero del 2015, presté mis servicios lícitos y personales, en calidad de tuxero de abacá, en la propiedad agrícola de producción de abacá, ubicada en la parroquia Monterrey vía la Amazonas. **Mi horario de trabajo fue de 06h30 a 15h00 todos los días de lunes a viernes con intervalo de una hora para el almuerzo y los días sábados medio día, con sueldo inicial semanal de \$80, sin ningún beneficio de ley, el mismo que se incrementó cada año, es así que en el 2020, se me pago semanalmente \$120. [¼] El Juez de primer nivel califica y admite a trámite la demanda mediante auto del 17 de agosto del 2020[¼] De fojas 32 a 34 el demandado José Filiberto Bravo Cheve, niega los fundamentos de hecho y de derecho que propone el accionante; pues, alega que en ningún momento ha existido relación laboral con el Sr. Carlos Enrique Vera Godoy. [¼] SEXTO. - RESOLUCIÓN. - [¼] Para considerar los pedidos formulados por los demandados, es necesario revisar si existe la relación laboral entre actor y demandados y a este respecto, el Art. 8 del Código del Trabajo, establece que la misma puede darse de forma escrita o verbal y que la relación de dependencia debe ser permanente; es decir, en forma continua por un cierto periodo de tiempo. La prueba documental aportada por la parte demandada, entre ellas, el impreso de la historia laboral que otorga el IESS y que obra de fs. 72 a 74 de los autos, da cuenta que el señor Carlos Enrique Vera Godoy, actor en esta causa, ha laborado en varias empresas en desde el año 2013 hasta el 2017, en el siguiente detalle: 1) Para la empresa operadora y procesadora de productos marinos OMARSA, en el año 2013, los meses de abril y mayo; 2) Para la Ascienda Maria Erlinda, ubicada en la Provincia de los Ríos, cantón La Mana, (fs. 111); laboró en el año 2014 en los meses de julio a diciembre, y en el año 2015 los meses de enero a marzo, y 10 días del mes de abril; 3) Para la empresa el Chorrón de la Sabana Chorroza, ubicada en la Provincia del Oro, cantón Pasaje (fs. 112); laboro en el año 2015, 4 días del mes de abril y 22 días del mes de mayo; y 4) Para el Sr. Carlos Enrique Freire Zurita, en el año 2017, 18 días del mes de junio y 27 del mes de Julio. Por lo cual no se puede considerar la alegación que hace el actor respecto que la relación laboral fue del 2013 al 2020 pues con la prueba antes referida se constata que el accionante ha estado laborando en distintas empresas durante el tiempo que se pretende la relación laboral. Con vista en la prueba aportada, el Tribunal tiene el convencimiento de que no se ha establecido la relación laboral entre actor y demandados. Por las consideraciones y razonamientos antes expuestos, el Tribunal de Alzada, observa que el***

*análisis del Juez Aquo es correcto ya que el actor registra varias afiliaciones al IESS en fecha coincidentes y en lugares diferentes, los que no determinan una relación laboral estable, con voto de mayoría del Dr. Galo Luzuriaga Guerrero y Dr. Ivan León Rodríguez, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, acepta el recurso de apelación interpuesto por los demandados José Filiberto Bravo Cheve y Rufino Filiberto Bravo Miranda, por fundado y procedente, en consecuencia revoca la sentencia subida en grado.[1/4 ]°*

### **3. Resolución del problema jurídico**

Si bien el casacionista establece puntos específicos sobre las partes inmotivadas de la resolución, a este tribunal le corresponde hacer una revisión de la sentencia impugnada de manera integral, observando los nuevos criterios de motivación establecidos en la sentencia No. 1158-17-EP/21 emitida por la Corte Constitucional; resolución que se aleja del anterior *test de motivación*, y ahora, fija pautas jurisprudenciales sobre la motivación.

Para este análisis, según se menciona en la sentencia antes referida de la Corte Constitucional, primero se debe esclarecer cuál fue el problema jurídico planteado por el tribunal de segunda instancia. Luego de la revisión de la resolución del tribunal ad quem, se observa que el punto de debate se centró en dilucidar la existencia de la relación laboral- que fue aceptada en primera instancia- y con ello esclarecer, el tiempo de servicios, la procedencia del pago de haberes laborales, la forma de terminación de la relación laboral en caso de haberse probado la misma y las indemnizaciones pretendidas por el actor de la causa.

Ahora, una vez que, se han reconocido cuáles fueron los problemas jurídicos planteados en segundo nivel, se debe observar si la sentencia cumple con un **criterio rector** respecto a la resolución; entendido como una argumentación jurídica suficiente que cumple con una estructura mínimamente completa, que se configura cuando: se enuncian las normas o principios jurídicos, se presentan los hechos y las pruebas que justifican los mismos; y, se explica la pertinencia de la aplicación de la norma ante los antecedentes de hecho que han sido probados, entrañando un razonamiento relativo a la interpretación y aplicación de los preceptos jurídicos utilizados para la resolución del caso.

De la revisión de la sentencia de apelación, se observa que, el tribunal ad quem, ha transcrito los hechos que fueron alegados por la parte actora en su demanda, aunque el actor alerta de que los hechos que han sido dispuestos por el tribunal de segundo nivel son diferentes a los propuestos en la demanda, variando en el tema de horarios y fechas de la relación laboral. Luego, al momento de

resolver el problema jurídico respecto a la existencia de la relación laboral, concluye que no ha sido probada por las siguientes circunstancias: (1) que según el art. 8 del Código del Trabajo la relación siempre debe ser permanente de forma continua y por un cierto periodo de tiempo, (2) que se ha demostrado con el certificado de aportaciones emitido por el IESS, que el actor de la causa estuvo afiliado para otros empleadores por algunos periodos comprendidos entre los años 2013 a 2017; situación por la que no se puede determinar que haya trabajado para la parte demandada desde el año 2013 al año 2017 (3) Finaliza diciendo que la resolución del juez de primera instancia fue correcta, pero luego revoca dicha sentencia.

Sobre lo dicho, este tribunal observa:

Sobre el primer punto, el tribunal de segunda instancia ha referido que el art. 8 del Código del Trabajo establece como requisito para la relación laboral que la <sup>a</sup>[1/4] ***relación de dependencia debe ser permanente; es decir, en forma continua por un cierto periodo de tiempo.*** [1/4]<sup>o</sup>; más al revisar dicha norma, que señala: *“Art. 8.- Contrato individual. - 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 o la costumbre.”*; se observa que este precepto jurídico establece que la relación laboral se configura por un convenio, por una parte, de prestar servicios lícitos y personales, bajo dependencia; y por otra parte, de pagar una remuneración por ello. En ningún momento la norma obliga un requisito de permanencia o un periodo de tiempo específico; luego, el razonamiento del tribunal de segunda instancia es incomprensible puesto que su reflexión respecto a la norma es distinta a su contenido explícito o implícito, la Corte Constitucional respecto a la incomprensibilidad ha señalado: *“95. Hay incomprensibilidad cuando un fragmento del texto (oral o escrito) en que se contiene la fundamentación normativa y la fundamentación fáctica de toda argumentación jurídica no es razonablemente inteligible para un profesional del Derecho o [1/4] para un ciudadano o ciudadana. [1/4] 96. Toda argumentación jurídica debe ser comprensible porque, cuando el artículo 76.7.1 de la Constitución, exige la <sup>a</sup>enuncia[ci]ón de] las normas y principios jurídicos en que se funda<sup>o</sup> y la <sup>a</sup>explica[ci]ón de la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho<sup>o</sup> presupone que dichas <sup>a</sup>enunciación<sup>o</sup> y <sup>a</sup>explicación<sup>o</sup> sean razonablemente inteligibles. [1/4]<sup>o</sup>.*

Acerca del segundo punto, se observa que los jueces de apelación, aseguran que el actor no pudo estar laborando para los demandados porque estuvo afiliado a la seguridad social por varios periodos de tiempo, para otros empleadores, sin que esta aseveración haya sido sustentada en derecho, es una simple afirmación que realiza el tribunal; pues no existe prohibición legal para que una persona pueda trabajar en varios lugares durante un mismo periodo de tiempo; es más, el Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social,

dispone: <sup>a</sup> Art. 31.- *Registro simultáneo de afiliación.- Los trabajadores que presten sus servicios o ejecuten obras para más de un empleador, deberán ser afiliados por cada empleador.*<sup>o</sup>; por lo que se entiende que no solo se podría trabajar para más de dos empleadores simultáneamente, sino que deberían afiliarlo de esa forma. Siendo así, el análisis generado por el tribunal de segunda instancia es incoherente al presentar inconsistencias entre las aseveraciones del tribunal de apelación, los preceptos jurídicos que rigen el sistema laboral y las conclusiones arribadas.

También es totalmente incoherente que el tribunal de segunda instancia refiera que el análisis realizado por el juzgador de primera instancia es correcto, cuando los juzgadores de apelación han revocado su decisión, con argumentos totalmente contrarios a los expresados por el juez sustanciador de primer nivel.

Para finalizar, se observa que el tribunal de segunda instancia no examinó la prueba testimonial, puesto que no relató cual fue la información que aportaron los testigos, ni si lo dicho responde al objeto de debate en cuestión, a pesar de que fueron motivo del recurso de apelación, pues sirvieron como prueba para que el juez de primer nivel declare la existencia de la relación laboral; lo que provoca una motivación deficiente en cuanto al análisis probatorio.

Por lo expuesto, este tribunal, acepta el cargo planteado por el casacionista, al considerar que la sentencia de segundo nivel no cuenta con el requisito de motivación establecido en el Art. 76 numeral 7 literal l) de la Constitución y art. 89 del COGEP. **Siendo así, este tribunal, procede a emitir su sentencia de mérito.**

## **IX. Sentencia de merito**

En amparo a lo establecido en el Art. 5 de la Resolución 07-2017 emitida por la Corte Nacional de Justicia que determina que una vez casada la sentencia por falta de motivación, el Tribunal de casación dictará la sentencia debidamente motivada; se procede a emitir la siguiente sentencia de mérito, emitiendo la resolución correspondiente.

### **A. Problema jurídico a dilucidar**

Este tribunal debe establecer que la presente sentencia de mérito revisará aquellas circunstancias que han sido impugnadas en el recurso de casación y las que deriven de ello. El punto de debate se centrará en determinar la existencia de la relación laboral; y en caso de ser declarada, las demás pretensiones del accionante.

### **B. Antecedentes de hecho y prueba aportada**

- a) El señor Carlos Enrique Vera Godoy sustentó en su demanda que prestó sus servicios lícitos y personales, bajo la subordinación y dependencia para los señores Rufino Filiberto Bravo Miranda y José Bravo Cheve, en la propiedad agrícola perteneciente a estos ciudadanos, en la parroquia de Monterrey Vía Amazonas. Señaló que la relación laboral inició el 21 de enero de 2015 en calidad de tuxero, actividades que las desempeño hasta el 20 de marzo de 2020; fecha en la que, a su decir, por órdenes de los empleadores se suspendió el trabajo debido al COVID19. Así mismo afirma que, el 08 de junio de 2020, a las 06h30 regresó a la propiedad de los señores Bravo, puesto que sus compañeros de trabajo le comunicaron que ya habían retornado a sus labores, entonces, fue para consultar las razones por las que no se le habían llamado. En ese momento el señor José Bravo le supo manifestar - en palabras del actor- lo siguiente: “[...] *Carlos ya estás trabajando en otra parte mi papá ya no quiere que trabajes, ya has trabajado muchos años [...]*”; asegura que esto fue escuchado por la señora María Eugenia Nazareno y por Carlos Enrique Vera Girón, quienes acompañaron al actor a la propiedad de los señores Bravo con la finalidad de consultar si tenían plazas de trabajo disponibles para ellos.
- b) Para probar estos hechos, el actor presentó como prueba que fue debidamente anunciada, adjuntada, admitida y practicada, la siguiente:
- a. Testimonio del señor Andrés Alejandro Vargas Falcones; quien, al respecto de la existencia de la relación laboral declaró que conoce al actor de la causa, porque cuando él ingreso a laborar por segunda vez en la propiedad de los demandados, en mayo de 2015, el señor Vera Godoy ya se encontraba laborando como tuxero en dicha propiedad. Aseguró que el horario de trabajo del actor era de 6:00 a 15:00; que la propiedad se encuentra ubicada en la parroquia Monterrey, en la vía Amazonas.
  - b. Testimonio del señor Manuel Fernando Landázuri Quiñonez, quien testificó que conoce al señor Carlos Vera Godoy, que sabe que los últimos cinco años el actor trabajó en la propiedad de los señores Rufino y José Bravo, puesto que él trabajaba en la otra propiedad

cercana, que se iban juntos hasta el sector de Monterrey, vía Amazonas y luego cada uno iba a cumplir con sus funciones en su lugar de trabajo. Agrega que el accionante laboraba de lunes a viernes en un horario de 6:00 a 15:00. Que sabe que el señor Vera Godoy trabajó desde el 20 o 21 de enero de 2015 hasta el 20 de marzo de 2020, cuando se suspendió todo por la pandemia de COVID-19.

- c. Testimonio de la señora María Eugenia Cedeño, quien declaró ser la esposa del actor, que sabía que trabajaba para el señor Rufino Bravo y José Bravo, como tuxero, mencionó que su esposo dejó de trabajar el 20 de marzo de 2020 porque le suspendieron el trabajo y le dijeron que esté atento a un nuevo aviso, pero no le llamaron; que cuando se enteraron que empezaron nuevamente los trabajos, fueron a la propiedad de los demandados el 8 de junio de 2020, a las 06:30, conjuntamente con su esposo y su suegro, donde escuchó que le dijeron al accionante que ya no había trabajo para él, que ya mucho tiempo había trabajado para ellos.
- d. Testimonio del señor Carlos Enrique Vera Girón, quien señaló ser padre del accionante, que sabe que su hijo trabajaba como tuxero en la propiedad del señor Rufino Bravo Miranda, ubicado en el sector de vía Amazonas, que salía de la casa alrededor de las 05:00 y que antes de las 06:30 ya estaba trabajando y salía a las 15:00. Mencionó que sabe que su hijo dejó de trabajar por la pandemia, el 20 de marzo, que el pagaron \$120,00 por el trabajo de la semana y le suspendieron el trabajo; agregó que el 08 de junio sucedió el despido, cuando fue con su hijo y nuera a la hacienda del señor Rufino Miranda para que su hijo pregunte por su trabajo y para solicitar trabajo para él y su nuera; estando en la hacienda escuchó que el hijo del señor Rufino, José Bravo, le dijo a Carlos Vera Godoy que su papá ya no quería que trabaje. Agregó que su hijo trabajaba en otros lugares, sin precisar las fechas.
- e. Juramento deferido del actor, en el que manifestó que la relación laboral inicio el 21 de enero de 2015, que trabajó hasta el 20 de marzo

de 2020, señaló que al inicio le pagaban \$80,00 semanales y el último pago fue de \$120,00 semanales.

- c) Ente estas afirmaciones los demandados contestaron negando la relación laboral y solicitaron que se oficie al IESS para que otorgue información respecto a las afiliaciones que había mantenido el actor.
- d) El IESS en cumplimiento a lo ordenado por el juzgador de primer nivel, ingresó al proceso el certificado de aportaciones del actor, del que no se desprende que el señor Vera Godoy haya estado afiliado a nombre de los demandados; solo determina que estuvo laborando para otras personas desde el año 2013 al año 2017 en diferentes periodos de tiempo; más como ya se dijo anteriormente, el hecho de que el señor Vera Godoy haya estado afiliado por otros empleadores, esto no quiere decir que el haya estado impedido para trabajar para los demandados, ya que no existe disposición expresa que lo mande, sino que por lo contrario existen normas de las que se puede colegir que es posible tener varios empleadores al mismo tiempo, como el art. 31 del Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Gestión de Cartera del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **C. Resolución del problema jurídico**

**PRIMERO.** - Como se observa de los alegatos y pruebas presentadas la parte actora es quien debía justificar la existencia de la relación laboral; al no haberse aportado un contrato de trabajo para justificar este hecho, ni ninguna otra prueba documental que pueda coadyuvar a establecer la existencia de la relación laboral, este tribunal procede a revisar los testimonios rendidos en la audiencia de primer nivel que fueron anteriormente transcritos.

Del análisis de la prueba testimonial, se desprende que el actor cumplió con probar la existencia de la relación laboral, pues los cuatro testimonios (Andrés Alejandro Vargas Falcones, Manuel Fernando Landázuri Quiñonez, María Eugenia Cedeño y Carlos Enrique Vera Girón) son concordantes en mencionar que conocían que el accionante trabajaba como tuxero para los demandados Rufino Bravo y José Bravo, en la hacienda que era de su propiedad; que tenía que cumplir con un horario de trabajo de 06:00 a 15:00, de lunes a viernes; la señora María Eugenia Cedeño y Carlos Vera Girón escucharon cómo el señor José Bravo manifestó a Carlos Vera Godoy que ya no quería que trabaje en la

propiedad; hechos que demuestran que la relación que existía entre las partes litigantes era de prestación de servicios lícitos y personales -tuxero- bajo subordinación y dependencia. Así mismo el padre del accionante manifestó que supo que le pagaron \$120,00 por la última semana de trabajo, afirmación que es concordante con el juramento deferido del actor, con lo que se justifica el elemento de la remuneración.

Así se ha probado la existencia de todos los elementos de la relación laboral determinados en el art. 8 del Código del Trabajo, que dispone: "*Art. 8.- Contrato individual.- 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 o la costumbre.*"

**SEGUNDO.** - Respecto al tiempo de duración de la relación laboral, este tribunal advierte, que no existe ninguna prueba documental que sirva para fijar el tiempo de servicio; por lo del análisis de las pruebas testimoniales y del juramento deferido anteriormente transcrito, que son pruebas concordantes entre sí, se advierte que el trabajador laboró desde el 21 de enero de 2015 y efectivamente prestó sus servicios hasta el 20 de marzo de 2020, momento en el que fue suspendida la relación laboral por la situación de COVID-19; hasta el 08 de junio de 2020, momento en el que se terminó efectivamente la relación laboral. Por lo tanto, se fija el tiempo de servicio desde el 21 de enero de 2015 hasta el 08 de junio de 2020, momento en el que se dio por terminada la relación laboral, y la última remuneración se fija en \$120,00 semanales.

**TERCERO.** - Habiendo resuelto el tiempo de servicios y la última remuneración percibida por el actor al prestar sus servicios para la empresa mencionada, corresponde analizar las pretensiones en la forma y orden en que fueron solicitadas, estas son:

1. Seis meses de remuneraciones por quebrantamiento de la relación laboral de acuerdo a lo establecido en los arts. 33, 325 y 326 numeral 1 de la Constitución de la República.
2. Indemnización por despido intempestivo según lo dispuesto en el art. 188 del Código del Trabajo.
3. Bonificación por desahucio determinada en el art. 185 del Código del Trabajo.
4. Vacaciones desde el 21 de enero de 2015 hasta el 8 de junio de 2020.
5. Décima tercera remuneración desde el 21 de enero de 2015 hasta el 8 de junio de 2020.

6. Décima cuarta remuneración desde el 21 de enero de 2015 hasta el 8 de junio de 2020.
7. Pago de 20 horas suplementarias mensuales, por haber trabajado una hora diaria de forma suplementaria, de lunes a viernes.
8. Ropa de Trabajo por cinco años de trabajo.
9. Fondos de reserva desde enero de 2016 al 2020.
10. Pago de intereses por el incumplimiento de obligaciones laborales.
11. Afiliación al IESS de todo el tiempo de la relación laboral.
12. Costas procesales y honorarios de la defensa según el art. 588 del Código del Trabajo.

En primer lugar, este tribunal advierte que, la mayoría de las pretensiones solicitadas por el actor, son derechos adquiridos de manera legal por el simple hecho de la existencia de la relación laboral; por consiguiente, le corresponde a la parte empleadora justificar el cumplimiento de sus obligaciones con el trabajador según lo establece el Código del Trabajo: <sup>a</sup> *Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: 1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código [1/4]°*; y de no hacerlo, se entenderá su inobservancia. Con excepción del pago de las horas suplementarias, la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, que se adquieren al momento en que el trabajador demuestra que laboró en esas condiciones y la forma en la que terminó la relación laboral.

Con este razonamiento, y tomando en cuenta que la parte demandada no ha adjuntado prueba alguna que permita establecer el cumplimiento o pago de los valores correspondientes a los derechos reclamados por el trabajador, siendo que negó relación de trabajo en la forma ya indicada, se realiza el siguiente análisis:

Para liquidar los haberes laborales adeudados se considerará el juramento deferido del actor sobre la primera remuneración señalada en \$80,00 semanales y última remuneración en \$120,00 semanales; y para el resto de valores se tomará el salario básico unificado del trabajador en general por no existir prueba documental que permita establecer el salario percibido a lo largo del tiempo de servicio fijado y al amparo de lo establecido en el Código del Trabajo: <sup>a</sup> *Art. 81.-Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.°*; pues no se tiene ninguna prueba que acredite otro valor y en el juramento deferido tampoco se ha detallado cuales fueron las remuneraciones a lo largo de los años de trabajo.

**1. Seis meses de remuneraciones por el quebrantamiento de la estabilidad laboral, de acuerdo a lo establecido en los arts. 33, 325 y 326 numeral 1 de la Constitución de la República.**

El accionante pretende el pago de seis meses de remuneraciones en razón de que se ha vulnerado su derecho de estabilidad laboral; el requerimiento lo hace con base en los arts. 33, 325 y 326 numeral 1 de la Constitución de la República, normas que establecen:

*“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”*

*“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”*

*“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. [1/4]”*

Ninguna de estas normas ordena el pago de seis meses de remuneraciones por quebrantamiento de la estabilidad laboral. Tampoco existe otro precepto jurídico que ordene dicho, en consecuencia, se niega esta pretensión.

**2. Indemnización por despido intempestivo según lo dispuesto en el art. 188 del Código del Trabajo.**

El actor en su demanda afirma que: *“Mi relación laboral terminó por Despido Intempestivo, el día lunes 8 de junio de 2020, a eso de las 6h30, en circunstancias que me ice (sic) presente a mi lugar de trabajo en la propiedad agrícola de Abacá del señor Bravo Miranda Rufino Filiberto, su hijo José Bravo Cheve que hace la función de administrador, me dijo Carlos ya estás trabajando por otra parte, mi papá ya no quiere que trabajes, ya has trabajado muchos años, no necesitamos tus servicios [1/4] hechos que fueron escuchados por los señores Carlos Enrique Vera Girón y María Eugenia Cedeño Nazareno [1/4]”.*

Para acreditar esta alegación, el actor aportó prueba testimonial, en la que dos testigos, los señores Carlos Enrique Vera Girón y María Eugenia Cedeño Nazareno son concordantes en manifestar que el 8 de junio de 2020 a las 06:30 acompañaron al accionante a su lugar de trabajo, la hacienda agrícola de los señores Bravo, y que escucharon que el hijo del señor Rufino Bravo ± José Bravo- le indicó que

su padre ya no quería que el señor Vera Godoy continúe con el trabajo, que ya había trabajado muchos años. Estos testimonios, examinados de manera conjunta en relación al tema del despido intempestivo son concordantes entre sí, pues señalan un lugar, un día, un año y la persona responsable en la que ocurrió la terminación laboral por voluntad única del empleador; en consecuencia, se acepta que la relación laboral haya culminado despido intempestivo y se procede con el cálculo correspondiente:

Según quedo ya sentado, el trabajador laboró desde el 21 de enero de 2015 hasta el 08 de junio de 2020; y su última remuneración semanal fue de \$120,00.

Con estos datos se procede a realizar el siguiente cálculo:  $\$120,00/7 = 17,14 \times 30 = \$514,28$  remuneración mensual

**Despido Intempestivo =  $\$514,28 \times 6 = \$3.085,71$**

### **3. Bonificación por desahucio**

Al haberse establecido que la relación laboral culminó por despido intempestivo, corresponde ordenar el pago de la bonificación por desahucio, según el siguiente cálculo:

**Bonificación por desahucio =  $(\$514,28/4) \times 5 = \$642,86$**

### **4. Vacaciones**

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes ± situación que no ha sucedido en la presente causa.

Siendo obligación del empleador haber probado el uso y pago de este derecho, y al no haberlo hecho, puesto que no se han verificado pruebas al respecto, se ordena el pago de las vacaciones de todo el periodo de la relación laboral, desde del 21 de enero de 2015 hasta el 08 de junio de 2020 y las vacaciones adicionales correspondientes a su tiempo de trabajo.

VACACIONES		
21/1/2015	20/1/2016	\$ 176,54
21/1/2016	20/1/2017	\$ 182,50
21/1/2017	20/1/2018	\$ 186,67

21/1/2018	20/1/2019	\$ 192,50
21/1/2019	20/1/2020	\$ 196,67
21/1/2020	8/6/2020	\$ 64,04
TOTAL		\$ <b>998,90</b>

### 5. Décima tercera remuneración

No se ha demostrado por la parte demandada el cumplimiento del pago de la décima tercera remuneración a favor del actor, por lo que se ordena su pago desde el 21 de enero de 2015 hasta el 08 de junio de 2020.

DÉCI MO TERC ER SUEL DO		
21/01/2015	30/11/2015	\$ 353,07
1/12/2015	30/11/2016	\$ 365,00
1/12/2016	30/11/2017	\$ 373,33
1/12/2017	30/11/2018	\$ 385,00
1/12/2018	30/11/2019	\$ 393,33
1/12/2019	8/6/2020	\$ 128,07
TOTAL		\$ <b>1.997,81</b>

### 6. Décima cuarta remuneración

De igual forma, respecto al derecho del trabajador a percibir la décimo cuarta remuneración, la parte demandada no ha presentado prueba que justifique su cumplimiento, por lo que se ordena su pago desde el 21 de enero de 2015 hasta el 08 de junio de 2020.

DÉCI MO CUA RTO
--------------------------

SUELDO		
21/01/2015	28/2/2015	\$ 29,50
1/3/2015	28/2/2016	\$ 356,00
1/3/2016	28/2/2017	\$ 367,33
1/3/2017	28/2/2018	\$ 376,00
1/3/2018	28/2/2019	\$ 387,33
1/3/2019	28/2/2020	\$ 395,00
1/3/2020	8/6/2020	\$ 100,00
TOTAL		<b>\$ 2.011,17</b>

**7. Pago de 20 horas suplementarias mensuales, por haber trabajado una hora diaria de forma suplementaria, de lunes a viernes.**

El actor afirma haber laborado de lunes a viernes de 06h00 a 15h00 en una sola jornada, esta afirmación fue corroborada por los testimonios de los señores Andrés Alejandro Vargas Falcones y Manuel Fernando Landázuri Quiñonez, quienes en sus testimonios señalaron que el actor trabajaba de lunes a viernes de 06h00 a 15h00. Siendo así, es correcto que el trabajador laboraba una hora diaria sobre las 8 horas de jornada regular, según lo dispuesto en el art. 47 del Código del Trabajo: *La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.*<sup>o</sup>; por lo que corresponde el pago de una hora suplementaria por cada día de trabajo.

año	valor hora	horas suplementarias	total
2015	\$ 2,21	225	\$ 497,81
2016	\$ 2,29	240	\$ 549,00
2017	\$ 2,34	240	\$ 561,00
2018	\$ 2,41	240	\$ 579,00
2019	\$ 2,46	240	\$ 591,00
2020	\$ 2,50	55	\$ 137,50
TOTAL			<b>\$ 2.915,31</b>

## 8. Ropa de Trabajo por cinco años de trabajo.

Al no existir constancia por parte de la demandada, el pago de ropa de trabajo por todo el tiempo de la relación laboral, según lo dispuesto en el art. 42.29 del Código del Trabajo, se ordena su pago y se fija en el valor de \$50,00 anuales, en aplicación de la Resolución de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. N° 421, de 28 de enero de 1983, que resuelve: *“ Que el empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el Art. 41 (42) No. 29 del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral.”*

ROP A DE TRA BAJO	
2015	\$ 50,00
2016	\$ 50,00
2017	\$ 50,00
2018	\$ 50,00
2019	\$ 50,00
2020	\$ 50,00
TOTA L	\$ 300,00

## 9. Fondos de reserva desde enero de 2016 al 2020.

No obra del proceso prueba de que el actor haya sido afiliado al IESS; y siendo que se reclama Fondos de Reserva, corresponde aplicar lo que manda el Art. 196 del Código de Trabajo que dispone:

*Art. 196.- Derecho al fondo de reserva. - Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado. El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo. [1/4 ]°*

Tampoco obra del proceso que se haya pagado este Fondo de Reserva, por lo que procede el pago, que será computado únicamente desde cuando se hizo exigible, y para ello además aplicaremos el siguiente artículo del Código de Trabajo:

<sup>a</sup> Art.-202.- [1/4] *Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción*

judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.<sup>o</sup>

Por tanto, páguese el Fondo de Reserva desde el enero de 2016 hasta el 08 de junio de 2020; con el 50% de recargo.

FON DOS DE RESE RVA	
2016-2017	\$366
2017-2018	\$374
2018-2019	\$386
2019-2020	\$394
2020-08/06/2020	\$95
SUBTOTAL	\$1.615
RECARGO 50%	\$808
TOTAL	<b>\$2.423, 00</b>

#### **10. Pago de intereses por el incumplimiento de obligaciones laborales.**

Acorde al Boletín Diario Suplemento No. 894, jueves 01 de diciembre de 2016, en el que se publicó la Resolución No. 08-2016 de la Corte Nacional de Justicia, que en su parte principal resolvió:

*<sup>a</sup> Art. 1.- En los juicios individuales de trabajo sujetos al trámite sumario de conformidad con el Código Orgánico General de Procesos, en que la persona trabajadora demande el pago de remuneraciones mensuales, décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, vacaciones devengadas y no canceladas y la pensión jubilar patronal mensual vitalicia, en caso de sentencia condenatoria, las juezas, jueces y tribunales de instancia, dispondrán el pago de intereses, aun cuando no se lo hubiere solicitado en la demanda, que se calcularán a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha en que se cumpla la orden de pago<sup>o</sup>*

En base a ello se manda a pagar los intereses en los rubros que fueren aplicables.

#### **11. Afiliación al IESS de todo el tiempo de la relación laboral.**

No es competencia de este tribunal resolver respecto a la falta de afiliación a la seguridad social, por lo que se niega esta pretensión; sin embargo, se deja salvo que con la presente sentencia puedan hacer el trámite que corresponda.

## **12. Costas procesales y honorarios de la defensa según el art. 588 del Código del Trabajo**

En cuanto al pago de costas de igual manera aplicando el artículo Art. 284.- COGEP: *“ Costas. La persona que litigue de forma abusiva, maliciosa, temeraria o con deslealtad será condenada a pagar al Estado y su contraparte, cuando haya lugar, los gastos en que haya incurrido. La o el juzgador deberá calificar esta forma de litigar y determinar su pago en todas las sentencias y autos interlocutorios que pongan fin al proceso.”* Dentro del proceso que hemos tratado ninguna de las partes procesales ha litigado en forma abusiva, maliciosa, temeraria o con deslealtad de tal manera que no procede el pago de costas procesales; pero, en virtud de lo establecido en el Art. 588 del Código del Trabajo, que adicionalmente señala: *“ [1/4] Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador[1/4].”* se condena al empleador al pago costas judiciales y el 5% como honorarios de los patrocinadores de la parte actora.

## **VIII. 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**, casa la sentencia dictada por el Tribunal de apelación, y por medio de esta sentencia de mérito declara parcialmente la con lugar la demanda, ordenando los demandados; paguen al actor lo siguiente:

1. Despido intempestivo = **\$3.085,71**
2. Bonificación por desahucio = **\$642,86**
3. Vacaciones = **\$ 998,90**
4. Décima tercera remuneración = **\$ 1.997,81**
5. Décima cuarta remuneración = **\$2.011,17**
6. Horas suplementarias = **\$ 2.915,31**
7. Ropa de Trabajo = **\$300,00**

8. Fondos de reserva = **\$2.423,00**

Dando un total a pagar de **\$14.374,62.** Valores que se pagarán con los intereses por los rubros aplicables, el pago de costas y honorarios en la forma ya señalada. **Notifíquese.**

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA  
**JUEZA NACIONAL (PONENTE)**

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA  
**JUEZA NACIONAL**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA  
**JUEZ NACIONAL**