



Juicio No. 10333-2020-00054

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

**AUTOR/A: TAPIA RIVERA ENMA TERESITA**

**CORTE NACIONAL DE JUSTICIA. - SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA  
CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.** Quito, miércoles 22 de marzo del 2023, las 15h41.

**Jurisdicción y Competencia.**

**VISTOS:** La competencia para conocer el presente recurso de casación se fundamenta en lo previsto en el art. 184.1 de la Constitución de la República (también <sup>a</sup> **Constitución**<sup>o</sup>); en concordancia con los arts. 184 y 191.1 del Código Orgánico de la Función Judicial (también <sup>a</sup> **COFJ**<sup>o</sup>); también, lo previsto en el art. 269 del Código Orgánico General de Procesos (también <sup>a</sup> **COGEP**<sup>o</sup>); y, particularmente, en mérito del sorteo realizado el día 28 de febrero de 2023, lo que radicó la competencia para el conocimiento y resolución de esta causa en este tribunal de casación, conformado por las juezas y los jueces: Dra. Enma Tapia Rivera (jueza ponente), Dra. María Consuelo Heredia Yerovi y Dr. Alejandro Arteaga García.

### **I. Validez Procesal.**

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

### **II. Antecedentes.**

El señor **José Miguel Ponce Checa** inició juicio laboral en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de San Miguel de Ibarra (también <sup>a</sup> **GAD de Ibarra**<sup>o</sup>), en las personas de Elizabeth Andrea Scacco Carrasco y Lorena Amanda Pabón Mier, en calidad de alcaldesa y procuradora síndica, respectivamente; en su escrito de demanda solicita la <sup>a</sup> *reliquidación del pago de la bonificación por jubilación (1/4) determinado en el Art. 15 del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo*<sup>o</sup>. La parte demandada reconoció la relación laboral, también indicó que el trabajador se acogió al desahucio para beneficiarse de la jubilación en fecha 30 de junio de 2017, sin embargo, dice, el derecho que reclama se desprende del Noveno Contrato Colectivo que fue suscrito en fecha 22 de febrero de 2018, no estuvo vigente en la época que terminó la relación laboral, por lo que solicita se deseche la demanda.

El tribunal de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura en sentencia escrita, con fecha 01 de julio de 2021, aceptó el recurso de apelación de la institución demandada y, consecuentemente, revocó el fallo subido en grado, declarando sin lugar la demanda. Inconforme con esta sentencia, la parte actora interpuso recurso extraordinario de casación, por lo tal, se envió el proceso a la Corte Nacional de Justicia para su conocimiento y calificación.

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

Una vez que la parte actora completó su recurso de casación, la Dra. Maria Gabriela Mier Ortiz, Conjueza de la Corte Nacional de Justicia, mediante auto de fecha 17 de febrero de 2022, aceptó a trámite el recurso de casación únicamente por el **caso dos** del art. 268 del COGEP, según obra de fs. 19 a 23 del cuaderno de casación. La parte demandada presentó su contestación al recurso, según obra de fs. 24 a 25 del mismo cuaderno.

### **IV. Cargos admitidos.**

Al recurrente le fue admitido el siguiente cargo:

- Por el caso segundo: Por la supuesta vulneración de los arts. 76 numeral 7 literal l) de la Constitución; el art. 130.4 del COFJ; y, los arts. 89, 90.5, 92 y 95.7 del COGEP.

### **V. Fecha y hora de la audiencia de fundamentación del recurso.**

Dando cumplimiento a los arts. 79 y 272 del COGEP, en concordancia con los arts. 168.6 y 169 de la Constitución, se convocó a audiencia de fundamentación del recurso de casación; la misma se llevó a cabo el día **08 de marzo de 2023, a las 15h30**; y, una vez finalizado el debate, se dio cumplimiento al art. 273 del COGEP, emitiendo la resolución de manera oral en audiencia.

### **VI. Fundamento del recurso de casación por el caso DOS.**

El recurrente -esencialmente- acusa la falta de motivación de la sentencia recurrida, menciona que cuenta con una <sup>a</sup> *argumentación aparentemente suficiente*<sup>o</sup>, ha incurrido en los vicios de inatención e

incongruencia. Contiene <sup>a</sup> *respuestas incongruentes a los problemas planteados en la demanda*, ya que -sostiene el casacionista- su pretensión exigía el pago de la bonificación por jubilación y no el pago de las pensiones por jubilación, lo cual es diferente. También -acusa el casacionista- el fallo de segundo nivel contiene premisas contradictorias entre sí, respecto del tiempo de vigencia del Noveno Contrato Colectivo, configurando una conclusión errada. Por una parte, afirma que el contrato colectivo en mención tiene efectos retroactivos, estando vigente desde el 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, pero no reconoce su aplicación para el caso del actor, a pesar de que la relación laboral terminó el 30 de junio de 2017.

## **VII. Problema jurídico para dilucidar.**

Este tribunal de casación se plantea el siguiente problema jurídico, al amparo del cargo admitido y la fundamentación del recurrente:

Por el caso segundo: ¿La sentencia recurrida contiene una motivación aparente, por contener una argumentación contradictoria e incongruente, respecto de la bonificación por jubilación consagrada en el art. 15 del Noveno Contrato Colectivo?

## **VIII. Análisis y resolución del problema jurídico planteado por el caso DOS.**

### **A.1. Consideraciones previas sobre el caso dos del art. 258 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 la no existencia de decisiones contradictorias o incompatibles en la resolución. Uno de los requisitos esenciales de una sentencia es la motivación, como garantía del debido proceso. 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 *a 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.

## **A.2. Análisis de la sentencia de segunda instancia.**

Para resolver el problema jurídico por el caso segundo, es necesario remitirse a lo expuesto por el tribunal de apelación en su fallo, para determinar si existe deficiencia motivacional por apariencia en los vicios de incoherencia (contradicción) e incongruencia que acusa el recurrente.

El Juez Plural en la sentencia recurrida comienza por replicar los argumentos y pretensiones que cada una de las partes expuso en su escrito de demanda y contestación; posteriormente, replica la decisión a la que arribó el juez de primera instancia; luego, expone los argumentos de la parte demandada y actora, según el recurso de apelación a la sentencia de primer nivel y su contestación, respectivamente; en acto seguido, expone los siguientes fundamentos que dan soporte a su decisión.

Para el caso en concreto, se tiene los siguientes hechos relevantes, a fin de comprender el contexto de la presente causa. El trabajador terminó la relación laboral el día 30 de junio de 2017, mediante desahucio para acogerse a la bonificación por jubilación. También indica que el Noveno Contrato Colectivo fue suscrito el día 22 de febrero de 2017, siendo aplicable en el periodo que comprende desde 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, por el efecto retroactivo que le han otorgado las partes. Cabe precisar que el objeto de la controversia en las otras instancias se ha centrado en determinar si al actor le es aplicable aquel contrato colectivo y sus beneficios.

En este escenario, el tribunal de segundo nivel comienza por exponer su fundamentación en los siguientes términos:

*<sup>a</sup>En la especie tenemos que el actor demanda la reliquidación de la bonificación por jubilación patronal de acuerdo a lo contemplado en el Noveno Contrato Colectivo. Como se había indicado, los contratos colectivos amparan a los trabajadores. Cuando se suscribió el Noveno contrato Colectivo el hoy accionante señor Jose Miguel Ponce Checa, ya no era trabajador de la Municipalidad; y si bien el contrato colectivo establece que la vigencia tendrá lugar durante los años 2016 y 2017, pero como se acaba de señalar, esos beneficios son para los trabajadores que se encuentran activos.<sup>o</sup>. (Énfasis agregado).*

También dice que:

*<sup>a</sup>El Noveno Contrato Colectivo de trabajo entra en vigencia desde el 1 de enero del 2016, y sus disposiciones amparan a los trabajadores que en esa época prestaban sus servicios para la Municipalidad de Ibarra, y en ningún momento puede tener carácter retroactivo para personas que terminaron la relación laboral con anterioridad, y los beneficios que se establecen son para los trabajadores activos y en ningún caso a ex trabajadores, pues el Noveno Contrato Colectivo no contiene un artículo, cláusula o disposición que señale expresamente que los beneficios se hacen extensivos a ex trabajadores.<sup>o</sup>. (Énfasis agregado).*

Como se puede apreciar, según se desprende de la fundamentación de la sentencia recurrida, se reconoce que a la fecha que el trabajador terminó su relación laboral, el 30 de junio de 2017, se encontraba vigente el Noveno Contrato Colectivo, en virtud de la cláusula con efecto retroactivo que las partes habían pactado. Estando dicho contrato vigente desde 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017.

Inclusive, de la lectura de la fundamentación extraída, el tribunal aclara que, en el periodo en mención, los derechos y beneficios que otorgarían el contrato colectivo no sería aplicable para aquellos trabajadores que estén como cesantes. En el caso en concreto, este tribunal evidencia que la parte actora era un trabajador activo del GAD de Ibarra, durante el tiempo en que estuvo vigente el

Noveno Contrato Colectivo.

Sin embargo de aquello, también se observa la siguiente fundamentación, que dice:

*“ En el caso tenemos que el actor afirma en su demanda que trabajó para el GAD Municipal de San Miguel de Ibarra desde el 2 de enero de 1984 hasta el 30 de junio del 2017, lo que es concordante con lo consignado por las partes en el Acta de Finiquito que obra del proceso. La suscripción del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo, se produce el 22 de febrero del 2018, el actor ya se encontraba cesante del GAD Municipal de San Miguel de Ibarra, por haberse acogido a la jubilación patronal, por lo mismo **el Noveno Contrato Colectivo en análisis no ampara al recurrente, pues conforme se ha dejado señalado la salida de la Institución demandada es anterior a la suscripción del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo**; debiendo indicar además, que este contrato colectivo de trabajo en el artículo el artículo 9 ampara a todos los trabajadores que laboran en el GAD Municipal del cantón Ibarra; y el artículo 15, respecto a la jubilación patronal, el beneficio se pagará en favor del trabajador que se acoja a ese beneficio; no extiende ésta norma el beneficio para quienes ya no tienen tal calidad de trabajador, pues el actor quien como se tiene indicado, se encontraba ya cesante al momento de la suscripción del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo°. (Énfasis agregado).*

Analizada la fundamentación que antecede, el tribunal de apelación, también, afirma y concluye que el Noveno Contrato Colectivo no le es aplicable a la parte actora ya que, con fundamento en la fecha que se suscribió este contrato, 22 de febrero de 2018, se encontraba cesante, ya que el 30 de junio de 2017 había presentado su petición de desahucio; por tal motivo, el tribunal revocó el fallo de instancia y desechó la demanda.

Del análisis que precede de las citas expuestas, este tribunal de casación reconoce que, a primera vista, el fallo censurado demuestra que se ha cumplido con la garantía de la motivación dispuesto en el art. 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución y otras normas conexas, es decir, pareciere que existe una fundamentación normativa y fáctica suficiente. No obstante, del examen pormenorizado de los argumentos vertidos resulta que existe un vicio de incoherencia, por cuanto se prevé una contradicción e inconsistencia en la argumentación plasmada, ya que por una parte, se afirma que el Noveno

Contrato Colectivo de Trabajo fue suscrito el **22 de febrero de 2018**, y que su vigencia tendrá un plazo de **dos años** entre **01 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2017**; también, se determina que la relación laboral entre partes en litigio terminó el 30 de junio de 2017; sin embargo, resuelve no reconocer la vigencia del Noveno Contrato Colectivo a la fecha de terminación de la relación laboral, a pesar de la cláusula de vigencia que prevé dicha contratación colectiva.

De este modo, este tribunal de casación se pregunta, sí el Noveno Contrato Colectivo de Trabajo se suscribió el **22 de febrero de 2018** y plantea una vigencia de **01 de enero de 2016, hasta el 31 de diciembre de 2017**, es decir, se retrotrae a un tiempo anterior que en la fecha de suscripción; ¿Ya no existe? Entonces ¿Cuándo realmente opera su vigencia y a quienes ampara dicha normativa?

En este sentido se aprecia, que en el fallo cuestionado se ha realizado una interpretación limitada, lesiva y contraria a las normas constitucionales, legales y contractuales, pues es evidente el quebranto del art. 326.13 de la Constitución, que señala: *“Se garantizará la contratación colectiva entre las personas trabajadores y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.”*; así como, de las normas previstas en los arts. 4, 5 y 7 del Código del Trabajo, que garantizan la irrenunciabilidad de derechos del trabajador; el deber de protección judicial oportuna y la debida para la eficacia de sus derechos.

En consecuencia, este tribunal de casación considera necesario aceptar el cargo por motivación aparente por el vicio de incoherencia, existiendo premisas contradictorias, presentada por la parte recurrente al amparo del caso segundo del art. 268 del COGEP. Por lo que, de conformidad con la disposición contenida en el art. 273.3 del COGEP, a continuación, dicta una sentencia de mérito, remplazando los fundamentos jurídicos erróneos por los que este tribunal de casación considera correctos.

Respecto de los cargos presentados por una supuesta motivación incongruente, este tribunal advierte que el análisis sobre el objeto de controversia se centra exclusivamente sobre la bonificación de la jubilación y la aplicación del Noveno Contrato Colectivo y no, como acusa el recurrente, sobre el derecho de jubilación y pensión jubilar, por ende, no procede la acusación por el vicio de incongruencia.

### **A.3. Sentencia de mérito.**

Con el análisis realizado de la sentencia del Juez Plural y la acusación realizada por el recurrente, este tribunal realiza las siguientes precisiones.

En primer lugar, no está en discusión que la relación laboral entre el señor José Miguel Ponce Checa y el GAD de Ibarra, inició el 02 de enero de 1984 y concluyó el 30 de junio de 2017 por desahucio y, que, a la fecha de terminación, la parte actora había cumplido 33 años y 5 meses de servicios con su empleadora.

En segundo lugar, tampoco está en discusión que el Noveno Contrato Colectivo fue suscrito el 22 de febrero de 2018, entre el GAD de Ibarra y el Comité Único de Trabajadores, y que en su art. 11 establece la aplicación retroactiva de este contrato, garantizando la vigencia de éste por dos años, desde el 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017.

En tercer lugar, no está en discusión que el art. 15 del Noveno Contrato Colectivo prevé el derecho a los trabajadores que se jubilen de gozar del siguiente derecho:

*<sup>a</sup> Art. 15.- BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN. ± En caso de jubilación patronal; El GAD Municipal pagará en favor del trabajador que se acoja a éste derecho, el valor equivalente a tres salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez salarios básicos unificados del trabajador en general en total; conforme lo previsto en el Mandato Constituyente No. 2, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero de 2008.º.*

En este sentido, el objeto de la controversia se centra en determinar si el Noveno Contrato Colectivo ampara al actor para ser beneficiario de la bonificación por jubilación patronal consagrada en el art. 15 *ibídem*. Por lo cual, la controversia se centra en la vigencia en el tiempo de aquel contrato colectivo, debido a la aplicación retroactiva que prevé el mismo.

Para dilucidar este punto de derecho, es preciso determinar cuándo comienza a regir una norma, para luego determinar, si se le puede o no dar un efecto retroactivo a sus disposiciones normativas. La regla general respecto de la aplicación de la norma en el tiempo es que se aplique a partir de su entrada en vigencia o su publicación y rija para lo venidero. Estas dos circunstancias suelen coincidir en un mismo momento, salvo que la misma ley o cuerpo normativo establezca lo contrario. Por excepción, la norma puede aplicarse con efecto retroactivo, en amparo a lo previsto en el art. 7 del Código Civil, tal como sucede en el presente caso, pues las partes contratantes ha acordado aplicar la vigencia del Noveno Contrato Colectivo con efecto retroactivo, a un intervalo de tiempo en específico, en este caso: desde el 01 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2017, sin perjuicio de que el contrato haya sido suscrito el 22 de febrero de 2018.

Ahora bien, si las situaciones jurídicas que acuerdan las partes procesales en el contrato colectivo comienzan y concluyen cuando rige la misma norma, no hay inconveniente alguno, pues simplemente se estaría aplicando la norma pactada. El problema se presenta cuando la situación ocurre durante la vigencia de la normativa, pero el contrato colectivo se suscribe con fecha posterior al tiempo de vigencia, tal como sucede en este caso en concreto.

Como se mencionó, de acuerdo con el art. 7 del Código Civil, por regla general, la ley no tiene efecto retroactivo y que solo dispone para lo venidero. En el caso en particular, el contrato colectivo se suscribió el 22 de febrero de 2018, acordando su aplicación con efecto retroactivo, es decir los derechos y garantías reconocidos en aquel contrato, se otorgaría desde una fecha diferente al de su suscripción, entre el 01 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2017. Por lo que, claramente, para este tribunal de casación existió la intención entre los contratantes de otorgarle la aplicación retroactiva al Noveno Contrato Colectivo, con lo cual, las situaciones jurídicas previstas en aquel contrato surtirían eficacia jurídica en otra época a la que por la regla general se prevé. De lo contrario, este tribunal de casación advierte que, el artículo 11 previsto en aquel contrato colectivo perdería su sentido.

Esta interpretación que realiza este tribunal de casación es corroborada en el Acta de Diálogo Social de 10 de mayo de 2018 entre el GAD Municipal de San Miguel de Ibarra y el Sindicato de obreros que obra a fs. 06 del expediente de primera instancia, que fue debidamente anunciada de forma escrita en la demanda y también en audiencia única, también fue admitida y producida, en la que se suscribió

con fecha posterior a la celebración del Noveno Contrato Colectivo, con la comparecencia del Dr. Hugo Realpe López, procurador síndico de la demandada, ante el Director Regional del Trabajo y Servicio Público de Ibarra, donde se expuso expresamente lo siguiente:

*a [¼] Se le concede la palabra al Dr. Hugo Realpe López, Procurador Síndico del GAD Municipal del cantón Ibarra, quien manifiesta que en una reunión previa con el señor Alcalde Álvaro Castillo Aguirre, ha aceptado reconocer la diferencia del pago por Concepto de liquidación a los ex Trabajadores tal como lo determina el Art. 15 del Noveno Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito el 22 de febrero del 2018, con la condición que dichos pagos se los realizara con el presupuesto económico de la municipalidad del año 2019, en el momento en que el ex trabajador presente la solicitud a partir del mes de enero del 2019 para lo cual se seguirá el trámite pertinente. [¼]*

En consecuencia, este tribunal de casación determina que al actor José Miguel Ponce Checa le corresponde el derecho a la reliquidación de la bonificación por jubilación al amparo del art. 15 del Noveno Contrato Colectivo, por cuanto, la vigencia y eficacia de esta contratación colectiva se aplicó con efectos retroactivos, es decir, las situaciones jurídicas que éste prevé surten plena eficacia entre el periodo de 01 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017; y, siendo que la relación laboral terminó con fecha 30 de junio de 2017, las disposiciones normativas de aquel contrato colectivo son válidas y deben surtir eficacia para dicha fecha. Por ende, este tribunal de casación reconoce el pago de este derecho a favor del recurrente.

#### **Liquidación. ±**

Para el cálculo del dicho valor, se toma, S.B.U. (2015) = USD 354,00 \* 3 = USD 1.062,00 \* 33 (años de servicio) = USD 35.046,00.

De este valor debe restarse aquello que ya ha sido entregado por el empleador con motivo del art. 9 del Octavo Contrato Colectivo, ya que al actor NO le era aplicable éste, sino el art. 15 del Noveno Contrato Colectivo por todo lo expuesto hasta aquí. Del acta de finiquito consta que por este derecho ya ha sido entregado un total de USD 9.960,00; por ende, el valor total a reliquidar es: **USD 25.086,00.**

## **IX. Decisión.**

Por los argumentos expresados en la presente sentencia, este tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia <sup>a</sup> **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 la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral, Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura; y, ordena el pago de **USD 25.086,00** a favor del actor José Miguel Ponce Checa, por concepto de reliquidación de bonificación por jubilación dispuesta en el art. 15 del Noveno Contrato Colectivo. **Notifíquese y devuélvase. ±**

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

**JUEZA NACIONAL (PONENTE)**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

**JUEZ NACIONAL**

DRA. MARIA CONSUELO HEREDIA YEROVI

**JUEZA NACIONAL**