



Juicio No. 09359-2015-04780

**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, miércoles 19 de mayo del 2021, las 10h22. **VISTOS: ANTECEDENTES:**

**a) Relación circunstanciada de la decisión impugnada:** Wilfrido Francisco Choez Donoso inició juicio oral de trabajo en contra de Nelson Aníbal Bohórquez Sandoval, Mercedes Rafaela Orozco Mortola y María Mercedes Bohórquez Orozco por sus propios derechos y por los que representan en sus calidades de Gerente, Presidente y Jefe inmediato de la actora en la compañía COVITAN C.A. El accionante presentó recurso extraordinario de casación en contra de la sentencia dictada el 01 de octubre de 2019, las 16h08, por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, decisión que confirmó la sentencia de primer nivel, que a su vez declaró sin lugar la demanda respecto de la reclamación de indemnización por despido intempestivo y otros beneficios laborales (fojas 53 a 57 del cuaderno de segundo nivel).

**b) Actos de sustanciación del recurso:** Mediante auto de 06 de enero de 2020, a las 10h39, el doctor Víctor Rafael Fernández Álvarez, Conjuez (E) de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, admitió a trámite el recurso presentado por la recurrente.

**c) Cargos admitidos:** El recurso del accionante fue admitido a trámite únicamente por la causal tercera e inadmitido por la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación.

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

**PRIMERO: Competencia:** El Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, se encuentra conformado por los Juez/zas: doctor Alejandro Arteaga García, doctora Enma Tapia Rivera, y doctora Katerine Muñoz Subía (ponente). Siendo competente para conocer y resolver el recurso 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.*<sup>o</sup>, 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.*<sup>o</sup>; 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*<sup>o</sup>. En concordancia con el artículo 1 de la Ley de Casación, el artículo 613 del Código del Trabajo; y, del acta de resorteo de 10 de marzo de 2021, cuya razón obra a fs. 08 del cuaderno de casación.

## **SEGUNDO. - Fundamentos del recurso de casación:**

El casacionista con fundamento en la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación acusa que la sentencia dictada por el tribunal de alzada infringió las siguientes disposiciones: artículos 121, 122, 194, 207 y 208 del Código de Procedimiento Civil; 76 numeral 1 de la Constitución de la República; y, 4, 7, 94, 185, 188, 193 del Código de Trabajo.

**TERCERO. - Del recurso de casación:** El recurso extraordinario de casación es un mecanismo de impugnación que mira fundamentalmente al interés público, dado que sus dos propósitos fundamentales son: **i)** precautelar el cumplimiento del derecho objetivo, y **ii)** la unificación de la jurisprudencia. Lo dicho sin descartar el indudable interés privado que se exterioriza cuando una de las partes involucradas recurre para ser beneficiada por el resultado del fallo en casación.

El primer propósito de este recurso extraordinario se torna fundamental, pues se traduce en la defensa de la legalidad, constituyendo en esencia una demanda en contra de la sentencia cuestionada. Siendo que el examen o verificación de la corte de casación se dirige al cumplimiento de los postulados legales y constitucionales del ordenamiento jurídico.

Mientras que el segundo propósito procura dotar de coherencia al ordenamiento jurídico, valiéndose incluso de la creación judicial del derecho, si aceptamos que aquel debe dinamizarse frente a las necesidades cambiantes de la sociedad.<sup>1</sup> De ahí es que dentro de nuestro marco constitucional la jurisprudencia constituye *±también-* una innovadora fuente de derecho, como lo podemos entender si miramos al contenido de los artículos 11 numeral 8 y 185 de la Constitución de la República.

---

<sup>1</sup> El valor de la jurisprudencia se justifica por el rol que se ha asignado a los órganos judiciales dentro del Estado constitucional [¼ ] en consecuencia, es al juzgador a quien le toca trasladar la generalidad y abstracción de los principios y reglas que conforman el ordenamiento jurídico hacia la concreción del caso, puesto que representa una dinamización del derecho a las cambiantes necesidades del momento. Pamela Juliana Aguirre Castro, <sup>a</sup>El precedente constitucional: La transformación de las fuentes del ordenamiento jurídico<sup>o</sup>, CEP- UASB, Quito, 2019. Pág. 132.

Se trata de un medio de impugnación extraordinario, pues no cabe contra toda clase de sentencia o auto ±conforme el artículo 2 de la Ley de Casación-, y procede por lo general una vez agotados los recursos ordinarios.<sup>2</sup> Es limitado, dado que el análisis del tribunal de casación se remite exclusivamente a los argumentos denunciados por los recurrentes, en cumplimiento del principio dispositivo previsto en el artículo 168 numeral 6 de la Constitución. Es taxativo y técnico, considerando que su procedencia se condiciona exclusivamente a los casos determinados en la ley ± artículo 3 de la Ley de Casación- y a la técnica casacional ahí regulada que se torna en una obligación indispensable para quien recurre.

Finalmente, no se debe obviar que la casación tiene un indudable fundamento constitucional ± artículo 184 numeral 1 de la Constitución-, si afirmamos que la aplicación del derecho en todas sus manifestaciones parte del efecto de irradiación de la Norma Primera, dotando de coherencia y unidad al ordenamiento jurídico a partir de sus postulados. De ahí que este recurso extraordinario, al considerar tanto el interés público como el privado, tiene ±más allá de la defensa de la legalidad- indudables connotaciones políticas en procura de un ejercicio jurisdiccional que se exprese en la realización de justicia, que es el propósito final de los derechos y garantías consagrados en la Constitución de la República.<sup>3</sup>

#### **CUARTO. ± Contextualización del recurso extraordinario de casación interpuesto por el accionante con fundamento en la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación:**

**4.1** El recurrente acusa que el Juez Plural en la sentencia cuestionada no valoró los roles de pago y el acta de finiquito. Respecto del primer documento alega que su contenido demuestra que la remuneración real al momento del despido intempestivo fue de USD \$ 614,83, mientras que sobre el segundo refiere que, a más de no incluir el sueldo antes señalado, fue suscrito con posterioridad al acuerdo de voluntades que supuestamente finalizó el vínculo obrero patronal. De ahí que tal finiquito fue impugnado al tenor del artículo 595 del Código de Trabajo, -que a su decir- constituye una prueba que le favorece dado que justifica e implica renuncia de derechos.

---

2 Luis Armando Tolosa Villabona, Teoría y Técnica de la Casación, Ediciones Doctrina y Ley LTDA., Segunda Edición, Bogotá ± Colombia 2008. Pág. 114.

3 Por la importancia del recurso frente al cumplimiento del derecho objetivo, a la unificación y desarrollo jurisprudencial, así como por la reparación del agravio sufrido por las partes, tiene claros efectos políticos, razón por la cual ha sido consagrado expresamente en ordenamientos constitucionales [¼ ] basta con que haya infracción de un precepto, garantía o derecho constitucional para que pueda formularse un cargo en Casación en forma autónoma por el recurrente [¼ ] *Ibíd.* Pág. 112.

Agrega que el acta de compromiso suscrito entre la Municipalidad de Guayaquil y la compañía COVITAN C.A. (demandada) ±mediante el cual la empresa accionada se comprometió a la paralización definitiva de su producción industrial- demuestra que los representantes de esta última conocían desde mayo de 2013 sobre el cierre de actividades. De ahí que -dice el casacionista- tal circunstancia debía comunicarse a los trabajadores con un mes de anticipación conforme lo prevé el artículo 193 del Código de Trabajo. Siendo procedente -ante este evento- la bonificación por desahucio y la indemnización por despido intempestivo.

En este sentido denuncia la falta de aplicación del artículo 194 del Código de Procedimiento Civil considerando que la prueba documental referida ha sido presentada por la misma accionada, lo que ocasionó a su vez la falta de aplicación de los artículos 4, 7, 185, 188 y 193 del Código de Trabajo.

**4.2** Denuncia también que en el fallo cuestionado no se valoró la confesión judicial de los demandados. En esta ±manifiesta el actor- los accionados reconocieron que el trabajador prestaba horas extraordinarias, rubro que debió incorporarse en la remuneración y por ende considerarse en la liquidación constante en el acta de finiquito. En consecuencia, se han infringido por falta de aplicación los artículos 121 y 122 del Código de Procedimiento Civil, lo cual ha producido la transgresión de los artículos 4, 94, 185 y 188 del Código de Trabajo.

**4.4** Tampoco -sostiene el recurrente- se ha considerado los testimonios presentados a favor del actor y rendidos por sus compañeros de trabajo que son además testigos idóneos. De ahí que se ha configurado la falta de aplicación de los artículos 207 y 208 del Código de Procedimiento Civil, lo que ocasionó a su vez la falta de aplicación de los artículos 185, 188 y 193 del Código de Trabajo.

**4.5** Finalmente, sostiene que los hechos reproducidos en su libelo de demanda han sido fehacientemente probados por lo que corresponde ordenar el pago de las pretensiones ahí reclamadas. Siendo que en la causa además se ha vulnerado el artículo 76 numeral 1 de la Constitución de la República relacionada al debido proceso. Pues -refiere- de haberse considerado tal garantía la demanda hubiese sido aceptada en su totalidad.

## **QUINTO. ± Problemas jurídicos a resolver:**

**5.1** En la sentencia impugnada ¿se configuró o no la falta de aplicación de los artículos 121, 122, 194, 207 y 208 del Código de Procedimiento Civil al no valorarse varias pruebas documentales que justifican la decisión unilateral del empleador de finiquitar la relación laboral? Cuestión que a su vez ¿derivó en la falta de aplicación de los artículos 4, 7, 185, 188 y 193 del Código de Trabajo dado que se ha configurado el despido intempestivo siendo procedente la indemnización por tal concepto y la bonificación por desahucio?

**5.2** ¿Se constata o no la falta de aplicación de los artículos 121, 122 y 194 del Código de Procedimiento Civil dado que tanto la prueba documental como la confesión judicial demuestran que al momento del despido intempestivo la remuneración percibida por el actor fue de USD \$ 614,83?

## **SÉPTIMO. ± Resolución de los recursos extraordinarios de casación:**

### **7.1 Decisión impugnada:**

Previo a entrar a examinar los cargos denunciados corresponde remitirse a los fundamentos expuestos en el fallo cuestionado. Así se lee: *“(1/4) -La relación laboral no es materia de controversia porque se corrobora con la documentación agregada a los autos, de fs. 29 a 32, que se refiere a la historia laboral del actor y los certificados de entrada y salida del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1/4) los demandados tenían la obligación de justificar el cumplimiento de las obligaciones que establece el numeral 1 del Art. 42 del Código del Trabajo de la forma como se ha pretendido en el libelo inicial, del pago de la décima tercera y cuarta remuneraciones y de las vacaciones, demostrando que consta una acta de finiquito celebrado ante el Inspector de Trabajo de fs. 31 a 32, que prueba la cancelación de dichos rubros, tornándose improcedente el pago de estas pretensiones. (1/4) Se constata que la relación laboral inició desde el 15 de febrero de 2008 hasta el 30 de abril del 2014 lo que guarda relación con la historia laboral referida en líneas anteriores y, que la relación laboral ha concluido por acuerdo de partes. Referente a ello, es importante precisar que dentro del proceso consta un convenio de terminación de la relación laboral, fs. 29 a 30, suscrito el 29 de abril del 2014 entre el Ing. Nelson Bohórquez Sandoval en representación de COVITAN C.A. y el actor de esta causa Wilfrido Francisco Choez Donoso, documento del cual el actor ha mencionado en su demanda, a su vez no ha sido objeto de impugnación ni materia de controversia. En este instrumento privado, las partes hoy litigantes, han dejado plasmado por escrito haber llegado a la terminación de la relación laboral por MUTUO ACUERDO, conviniendo el empleador en la entrega de \$ 2.340,34 a la parte actora. Este documento fue reconocido por el demandante, afirma además, que es verdad que su empleador le propuso terminar de mutuo*

*acuerdo la relación laboral. (1/4) El documento privado consta reconocido por el demandante, sin que éste haya expresado que fue obligado a firmarlo, o presionado por alguna causa, sino más bien, ha tenido el tiempo para poderse asesorar y decidir si lo aceptaba. Lo constante en este instrumento y más la decisión del actor de concluir la relación laboral por acuerdo de parte fue ratificado al haber comparecido ante el Inspector del Trabajo a suscribir el Acta de finiquito y, recibir el valor acordado o convenido en ese instrumento, tal como se desprende en el acta de finiquito (1/4) En la especie, el actor no ha logrado demostrar la existencia del despido intempestivo, más aún, no obra del proceso prueba documental ni testimonial que lo corrobore. (1/4)°.*

**7.2 Primer Problema Jurídico: En la sentencia impugnada ¿se configuró o no la falta de aplicación de los artículos 121, 122, 194, 207 y 208 del Código de Procedimiento Civil al no valorarse varias pruebas documentales que justifican la decisión unilateral del empleador de finiquitar la relación laboral? Cuestión que a su vez ¿derivó en la falta de aplicación de los artículos 4, 7, 185, 188 y 193 del Código de Trabajo dado que se ha configurado el despido intempestivo siendo procedente la indemnización por tal concepto y la bonificación por desahucio?**

**7.2.1** La causal tercera procede por: *° 3ra. Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto [1/4]°.*

En este vicio nos encontramos ante la infracción indirecta de la ley sustantiva, entendiéndose que el error de derecho ocurre por la transgresión de normas aplicables a la valoración de la prueba, en sus tres motivos: aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación. Lo que ocasiona o conduce a una equivocada aplicación o no aplicación de la norma sustancial.

Vemos entonces que se trata de un caso compuesto (medio ± fin), al exigirse como primera condición la infracción de normas que regulan la valoración de la prueba. Y como segunda, que tal yerro derive en la transgresión de una norma de derecho sustantivo.

Al respecto, la doctrina ha manifestado: *° El juzgador incurre de manera inmediata en error de derecho sobre las pruebas, es decir, viola las normas que regulan la aducción, producción y eficacia de la prueba, lo cual acarrea finalmente la violación indirecta de la ley sustancial. [1/4] Aquí el error surge en la proposición jurídico ± probatoria, de manera inmediata, que mediata y finalmente conduce a la infracción de la ley sustancial. Esto es lo que se conoce como violación medio, porque las infracciones de normas probatorias conducen a la infracción de normas sustanciales (violación*

*fin*); primero se viola la norma de derecho probatoria (violación medio), que conduce a la infracción de norma de derecho material (violación fin). [1/4]<sup>4</sup>

Debemos entender entonces que la causal en referencia procede cuando la valoración probatoria ocasiona un resultado arbitrario, ilógico o irracional. Lo que determina su ilegalidad, pues se encuentra comprometida la validez jurídica de la prueba determinada por una norma en específico, afectada en uno de los tres motivos antes citados. Siendo que tal yerro propicia a su vez la infracción de una disposición de derecho material.

**7.2.2** La sentencia cuestionada, cuya parte pertinente antes se ha transcrito, ha determinado que la relación laboral se desarrolló desde el 15 de febrero de 2008 hasta el 30 de abril del 2014. También, remitiéndose al convenio de terminación de relaciones laborales de 29 de abril de 2014 (fs. 29-30) y al acta de finiquito del mismo año (fs. 313-32), han concluido que la relación laboral culminó por mutuo acuerdo, descartándose el despido intempestivo.

Por su parte, respecto de la prueba documental el casacionista, en lo fundamental, sostiene por un lado, que el tribunal de apelación no valoró el acta de finiquito. Instrumento que consta suscrito el 01 de mayo de 2014 (fs. 31-32), es decir, después del convenio de terminación de relaciones laborales de 29 de abril del mismo año suscrito entre las partes. Por otro lado, se remite también en específico: a dicho convenio, al acta de compromiso de 10 de junio de 2013 suscrita entre el representante legal de la demandada y la Municipalidad de Guayaquil (fs. 34) donde se constata el compromiso de paralización definitiva de actividades. Sostiene que tales documentos fueron presentados por la parte demandada debiendo aplicarse el artículo 194 del Código de Procedimiento Civil, siendo que además de estos medios probatorios, las confesiones judiciales de los demandados y los testimonios presentados a su favor justifican el despido intempestivo.

Ahora bien, el artículo 194 *ibídem* establece las condiciones necesarias para que el documento privado constituya prueba como si fuera público. Entonces, si en este caso las juezas/ez de segundo nivel valoraron el acta de finiquito y el convenio de terminación de relaciones laborales -como antes se ha constatado-, es evidente que les otorgaron el valor de prueba, mientras que, con respecto al acta de compromiso agregada por los accionados, si bien no consta referida en el examen de valoración probatoria, tampoco ha sido descartada como prueba en la causa, consecuentemente, se desestima la infracción del artículo 194 *ibídem*.

No obstante, ante la denuncia de falta de valoración de la prueba, tanto este último documento como las confesiones judiciales de los demandados y testimonios, serán analizados -en contextos con los

---

<sup>4</sup> Luis Armando Tolosa Villabona, Teoría y Técnica de la Casación, Ediciones Doctrina y Ley LTDA., Segunda Edición, Bogotá ± Colombia 2008, pág. 370.

instrumentos que sí fueron considerados en la sentencia atacada- con el propósito de verificar si su resultado afecta la decisión del Juez Plural en cuando a desestimar la ocurrencia del despido intempestivo.

**7.2.3** Con respecto específicamente a la prueba testimonial el tribunal de instancia ha manifestado que en el proceso no existe medios probatorios de tal naturaleza que corrobore el mencionado despido. Ante esta afirmación general, esta corte de casación procede a verificar si el resultado de tal prueba se corresponde con aquella conclusión.

Si nos remitimos a estos medios de prueba (CD fs. 85) vemos que en su confesión judicial los demandados afirman que la empresa cerró sus operaciones debido a una orden del Municipio de Guayaquil, sin embargo de lo cual la relación laboral culminó por mutuo acuerdo, convenio este último que fue firmado por el trabajador sin que se ejerza presión alguna por parte del empleador, mientras que, el testigo del actor no aporta información sobre un supuesto despido intempestivo. Por su parte, los testigos presentados a favor de los demandados, coinciden con las confesiones judiciales en cuanto a que el actor no fue obligado a firmar el convenio de terminación de la relación laboral.

**7.2.4** En lo relacionado con el acta de compromiso de 10 de junio de 2013 suscrita entre el representante legal de la demandada y la Municipalidad de Guayaquil (fs. 34) se observa que este documento no ha sido tan siquiera mencionado en la sentencia cuestionada. Ante esto, corresponde remitirse a su contenido, así en este se lee: *" PRIMERA: El compareciente se compromete a cumplir con la paralización definitiva de las actividades industriales de la planta de la Compañía COVITAN C.A. (1/4) en un plazo máximo de 12 meses contados a partir de la suscripción de la presente acta de compromiso (1/4)"* En efecto, tal como lo afirma el actor, de dicho documento se tiene que la empresa demandada conocía desde, al menos, el 10 de junio de 2013 sobre el hecho de la futura paralización definitiva de sus actividades.

Ahora bien, cabe analizar si esta circunstancia implica, por si misma, la configuración del despido intempestivo en el contexto de las otras pruebas documentales y del contenido normativo del artículo 193 del Código de Trabajo. Así esta última disposición prevé: *" Art. 193.- Caso de liquidación del negocio. - Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio. Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva. Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le*

*servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.*

Esta norma prevé los efectos que tiene la liquidación de la empresa o negocio frente a los trabajadores, de ahí que, ante este acontecimiento, el empleador deberá informar a sus trabajadores con un mes de anticipación y este aviso sobre la liquidación del negocio a los empleados producirá el mismo efecto que el desahucio.

Esta última figura se encuentra regulada en el artículo 184 del Código de Trabajo y se define como *“ el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”*; entonces, el desahucio -al tiempo de la finalización del vínculo de trabajo- lo podía solicitar tanto el trabajador como el empleador. En el caso del trabajador, puede utilizar este método de terminación de la relación laboral sea que su contrato contemple una modalidad a plazo fijo o indefinido, mientras que el empleador sólo podría terminar el vínculo por desahucio en los casos de contrato a plazo fijo, notificando este suceso cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Por tanto, en el escenario de liquidación del negocio, con respecto a los trabajadores con contrato indefinido, esta circunstancia no puede tener el efecto de desahucio por parte del empleador. Esto es así, pues, esta última figura no es aplicable para los trabajadores que han adquirido estabilidad indefinida, en consecuencia, solo operaría con respecto a los vinculados mediante contrato a plazo fijo. En otras palabras, en caso de liquidación del negocio, respecto de los trabajadores con contrato indefinido, tendrá lugar la indemnización por despido intempestivo, a menos que las partes utilicen voluntariamente otra de las formas de terminación del vínculo obrero patronal.

Y esta última excepcionalidad es posible pues la disposición en análisis no determina que, como consecuencia definitiva de la liquidación del negocio, la relación laboral terminará siempre por decisión del empleador, ni tampoco descarta que en este escenario el vínculo pueda finiquitarse de una forma diferente a la decisión unilateral del empleador. Más bien al prever *“ Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código (1/4)”* deja abierta la posibilidad que -en tal supuesto- la relación obrero patronal culmine por otra de las formas establecidas en el artículo 169 del Código de Trabajo.

En la presente controversia el acta de compromiso de 10 de junio de 2013 -y que no fue valorada por el tribunal de segunda instancia- da cuenta, al menos, con un año de anticipación de la paralización de actividades ordenada para el 10 de junio de 2014 y es en este contexto que se suscribe el acuerdo de voluntades de terminación de la relación laboral al 29 de abril de 2014.

Acuerdo de voluntades que constituye una de las formas de finalización del contrato de trabajo prevista el artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo, advirtiéndose que esto descarta la posibilidad de que la relación laboral pudiera haber terminado por el solo efecto de la liquidación del negocio. Esto es así, pues -en este caso-, ambas partes han decidido, a su cuenta y riesgo, finiquitar su vínculo de mutuo acuerdo, lo dicho, a pesar del hecho inminente de la liquidación de negocio, optaron por una forma voluntaria de culminar la relación obrero patronal. Adicionalmente, en la causa, el accionante no ha justificado que su voluntad de suscribir tal acuerdo adolezca de uno de los vicios del consentimiento que lo podría invalidar, por el contrario, tanto la confesión judicial de los demandados como los testimonios dan cuenta de la voluntad del trabajador para firmar el convenio en referencia. Además, en el recurso de casación el actor alegó que dicho convenio constituye una prueba a su favor.

En definitiva, el hecho de que la empresa demandada hubiera conocido un año antes sobre la disposición de paralización de actividades ordenada por autoridad competente, no modifica la forma en la que culminó el vínculo obrero patronal, esto es, mediante acuerdo de voluntades. Tampoco invalida o resta eficacia a este método, pues, fue una decisión derivada de la libre voluntad de las partes.

Sin dejar de observar que el actor, ante la inminencia de la señalada paralización, tenía de libertad de suscribir tal acuerdo, o negarse a ello. Otra posibilidad era justificar vicios del consentimiento en la suscripción de dicho acuerdo, cuestión que no se ha demostrado. Además, al escoger las partes el convenio de mutuo acuerdo como forma la terminación de la relación laboral, se confirmó que el vínculo finiquitó mediante la figura prevista en el artículo 169 numeral *ibídem*, disposición esta última que configuró la culminación del contrato de trabajo.

También vale destacar que, si bien en algunos casos el reconocimiento por parte del empleador de un pago o compensación económica en favor del trabajador/a sin que exista una razón justificable para dicha gratificación, podría derivar en la indemnización encubierta del despido intempestivo, y por ende la configuración de este hecho. Tal presunción es derrotada ante la evidencia clara de que el vínculo laboral culminó por acuerdo de partes. Como en efecto ha sucedido en este caso<sup>5</sup>.

**7.2.5** En definitiva, si bien es cierto, el tribunal *ad quem* en la sentencia cuestionada omitió la valoración del acta de compromiso de 10 de junio de 2013 suscrita entre el representante legal de la demandada y la Municipalidad de Guayaquil (fs. 34), de la confesión judicial de los demandados y de los testimonios. El resultado de estos medios de prueba no incide ni modifica la decisión respecto de descartar el despido intempestivo como forma de terminación de la relación laboral, dado que, tanto el contenido del convenio de terminación de relaciones laborales de 29 de abril de 2014 (fs. 29-30) como

---

5 Véase sentencia dictada en el Juicio No. 17731-0013-2017 el 15 de octubre de 2019, las 14h57.

el acta de finiquito suscrita el 01 de mayo de 2014 (fs. 31-32), inequívocamente determinan que la relación laboral culminó intermediando acuerdo de voluntades entre las partes; esto es, mediante uno de los métodos legalmente admisibles previsto en el artículo 169 numeral 2 del Código de Trabajo.

Conclusión que atiende y se compece con los hechos determinados como ciertos a partir de las pruebas documentales practicadas en la causa. Sin que este tribunal observe un resultado arbitrario o irracional, pues, el acuerdo de voluntades como mecanismo de terminación del contrato de trabajo se ha justificado de forma plena en la causa. En tal razón, se descarta la configuración del despido intempestivo y por ende la satisfacción de esta indemnización y de la bonificación por desahucio. Desestimándose así el recurso extraordinario de casación planteado en tal contexto por el accionante al tenor de la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación.

**7.3 Segundo Problema Jurídico: ¿Se constata o no la falta de aplicación de los artículos 121, 122 y 194 del Código de Procedimiento Civil dado que tanto la prueba documental como la confesión judicial demuestran que al momento del despido intempestivo la remuneración percibida por el actor fue de USD \$ 614,83?**

El fallo impugnado ha determinado que en el acta de finiquito de 02 de mayo de 2014 (fs. 31-32) consta el pago de varios beneficios laborales (vacaciones, décima tercera y décima cuarta remuneraciones). Por tal razón, descarta el pago de los rubros reclamados, mientras que, el casacionista señala, por un lado que, según los roles de pago constantes en el expediente, al tiempo del despido intempestivo  $\pm$ hecho ya descartado en el numeral anterior- su última remuneración ascendió a USD \$ 614,83. Sosteniendo además que no se valoró la confesión judicial de los demandados, medio de prueba según el cual  $\pm$ dice- se justificó que el trabajador prestó horas extraordinarias. De ahí que los rubros por tales prestaciones debieron considerarse para la liquidación del acta de finiquito.

Para iniciar el análisis se debe advertir que el tribunal de instancia estableció como período de la relación laboral desde el 15 de febrero de 2008 hasta el 30 de abril de 2014. Mientras que esta corte de casación ha descartado la alegación de despido intempestivo planteada por el recurrente. De ahí que no exista en este caso el derecho al pago de ninguna indemnización. En este sentido, debe observarse que el artículo 95 del Código de Trabajo constituye un parámetro de lo que debe considerarse como remuneración para el pago de indemnizaciones. Así, esta disposición establece que, en este escenario, debe incluirse en la remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicios o especies, incluyendo los trabajos extraordinarios y suplementarios, entre otros. Observando además que lo previsto en dicha norma también opera para la liquidación de vacaciones y décima tercera remuneración conforme, en su orden, lo prevén los artículos 71 y 111 del Código

de Trabajo. No así en la determinación de la décima cuarta remuneración, pues, el artículo 113 *ibidem* prevé que esta se corresponde con una remuneración básica mínima unificada.

Para verificar la denuncia planteada por el accionante, en un primer momento es de advertir que el tribunal de apelación no determina las remuneraciones que percibió el actor durante el último período de trabajo liquidado mediante el finiquito, sin valorar las confesiones judiciales de los demandados ni los roles de pago para obtener esta información. En tal virtud, esta omisión obliga a esta sala de casación acudir a los mencionados medios probatorios con el propósito de fijar la remuneración percibida por el ex trabajador durante el último período laborado -30 de abril de 2013 hasta el 30 de abril del 2014-. Lo dicho, con el objeto de verificar si la liquidación incluida en el acta finiquito, para determinar los beneficios sociales ahí reconocidos, consideró las remuneraciones reales que percibió el actor.

Aun cuando en las confesiones judiciales los demandados han señalado que pagaban horas extraordinarias el resultado de este medio de prueba no determina los períodos exactos que se satisfizo por tal beneficio. En consecuencia, este tribunal de casación se remitirá a los roles de pago -medios de prueba también referidos por el actor en su libelo de casación- con ocasión de fijar las remuneraciones percibidas por el actor en el último período incluyendo en ella las horas extraordinarias pagadas y otros rubros que correspondan, de ser el caso. Prueba que además resulta conducente para justificar esta información. Así tenemos:

Para determinar la remuneración satisfecha durante el último período se considera: los valores indicados en los roles de pago que obran de fojas 109 a 129 -incluyendo en ella las <sup>a</sup> horas extra<sup>o</sup> - que corresponden a los meses de abril a diciembre de 2013; y, las cantidades que obran de fojas 99 a 106 -incluyendo también las <sup>a</sup> horas extra<sup>o</sup> - que corresponden a los meses de enero a abril de 2014. Siendo que, de los documentos antes analizados, la remuneración promedio percibida por el actor durante el último período anual resulta en USD \$ 538,74, y no USD \$ 614,83 como lo afirma el ex trabajador en su libelo de casación.

Respecto de la décima tercera remuneración de fojas 203 a 211 consta la satisfacción de este beneficio por los años 2008, 2011, y otros documentos que contienen dichos pagos, pero sin identificar períodos específicos, sin que se pueda verificar la satisfacción de este derecho por el último período laborado (01 de diciembre de 2013 a 30 abril de 2014). Entonces, por este beneficio al actor le corresponde un valor de USD \$ 221,40 siendo que en el acta de finiquito de 02 de mayo de 2014 se ha cancelado USD \$ 139,83. Resultando en una diferencia de USD \$ 81,57.

Con respecto a las vacaciones por el último período laborado USD \$ (15 de febrero de 2013 a 30 de

abril de 2014) le correspondería USD \$ 321,03. Y si bien en roles de pagos que obran de fojas 94 a 98 constan pagados este rubro por los períodos 2008-2009, 2009±2010, 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, no se ha justificado el correspondiente a 2013-2014. Constando en el acta de finiquito por este beneficio el valor de USD \$ 40,14. Resultando en una diferencia de USD \$ 280,89.

En total al actor le correspondería por diferencias de los beneficios antes señalados y liquidados en el finiquito la cantidad de USD \$ 362,46. Sin embargo, nótese que tal como consta en tal instrumento -y conforme lo afirma la sentencia cuestionada- el empleador ha pagado al actor una bonificación voluntaria de USD \$ 2.340,34. Rubro que excede la diferencia antes determinada, que debe ser imputada a este valor por tratarse de un pago efectivamente realizado por la empresa demandada en favor del ex trabajador. De ahí que, en este caso, no existan rubros pendientes atribuibles a la accionada.

De lo analizado se puede concluir que, si bien es cierto, el tribunal de instancia equivocó al no valorar la prueba para determinar la remuneración que le correspondía al actor por el último período y verificar a partir de esta información la liquidación contenida en el acta de finiquito. Esta omisión no altera el resultado de la decisión, pues, tal como se ha explicado de forma detallada, no existen diferencias que satisfacer en favor del ex trabajador.

Sin embargo de lo dicho, esta Corte advierte el yerro antes particularizado por lo que corresponde aceptar el recurso de casación planteado por el actor con fundamento en la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación en el punto en específico. Mientras que, con respecto a la infracción del artículo 94 del Código de Trabajo, tal denuncia no se corresponde en el escenario de la impugnación presentada dado que trata sobre la condena al empleador moroso. Sanción que no ha sido alegada y menos fundamentada con argumentos suficientes en el libelo de casación presentado por el actor.

#### **OCTAVO. - 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**, casa parcialmente la sentencia dictada por el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el 01 de octubre de 2019, las 16h08, en lo relacionado con el segundo problema jurídico. No obstante, no se dispone el pago de diferencia alguna por los argumentos ahí expuestos. Sin costas ni multa que regular en este nivel. **NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE. -**

DRA. KATERINE MUÑOZ SUBIA

**JUEZA NACIONAL (PONENTE)**

DR. ALEJANDRO MAGNO ARTEAGA GARCIA

**JUEZ NACIONAL**

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA

**JUEZA NACIONAL**