



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DERECHO

**ESTUDIO DE CASO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“ANÁLISIS DEL PROCESO SUMARIO N.17371201705668, Y LA
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE
DERECHOS DEL TRABAJADOR”**

AUTOR:

ALEXIS JAVIER ARTEAGA CEVALLOS

TUTOR:

Mgtr. JUAN CARLOS YÁNEZ CARRASCO

GUARANDA-ECUADOR

2023

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, Mgtr. Juan Carlos Yáñez Carrasco, Tutor de la modalidad de titulación Estudio de Caso, designado por el Consejo Directivo de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar; al tenor de lo previsto en el Reglamento de la Unidad de Titulación; tengo a bien certificar:

Que el señor, Alexis Javier Arteaga Cevallos, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, ha cumplido los requerimientos del caso en lo que respecta al Análisis o Estudio de Caso previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: “ANÁLISIS DEL PROCESO SUMARIO N.17371201705668, Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR”, habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo del mismo con la investigadora, constatando que el trabajo realizado es de autoría de la tutoriada, por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

f: _____



AUTORÍA

AUTORÍA

Yo; Alexis Javier Arteaga Cevallos; egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo



Notaria Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario

rio...
N° ESCRITURA 20230201003P01165
DECLARACION JURAMENTADA



OTORGADA POR: ARTEAGA CEVALLOS ALEXIS JAVIER

INDETERMINADA DI: 2 COPIAS H.R. Factura: 001-006-000003695

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día veintinueve de Mayo del dos mil veintitrés, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor ARTEAGA CEVALLOS ALEXIS JAVIER, soltero de ocupación estudiante, domiciliado en la Ciudad de Quito Provincia de Pichincha y de paso por este lugar, con celular número (0986874903), su correo electrónico es alexis-1994@hotmail.com, por sus propios y personales derechos, obligarse a quien de conocerle doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruidas por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguiente manifiesto que el criterio e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado "ANÁLISIS DEL PROCESO SUMARIO N.17371201705668, Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS DEL TRABAJADOR" es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, previo a la obtención del título de Abogado de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo de todo lo cual doy Fe.

ARTEAGA CEVALLOS ALEXIS JAVIER
c.c. 172186009-4

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



EL NOTA....

CERTIFICADO DEL URKUND



Document Information

Analyzed document	ESTUDIO DE CASO ALEXIS ARTEAGA.docx (D164387664)
Submitted	2023-04-19 02:50:00
Submitted by	
Submitter email	alexis-1994-@hotmail.com
Similarity	0%
Analysis address	jyanez.ueb@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Entire Document

Hit and source - focused comparison, Side by Side

Submitted text	As student entered the text in the submitted document.
Matching text	As the text appears in the source.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado en primer lugar a mi Dios, por brindarme la sabiduría y fortaleza para seguir adelante.

A mis padres mi razón de ser, fuente de inspiración y quienes a pesar de las adversidades siempre me han transmitido su fortaleza, por extenderme su mano cada vez que la he necesitado y bríndame siempre fuerzas para no rendirme, con su ayuda y sacrificio han hecho posible que llegue a cumplir mi mayor sueño.

A mis amigos y compañeros con quienes compartí agradables momentos.

Atentamente,

Alexis Javier

AGRADECIMIENTO

Expreso mi eterna gratitud a esta honorable Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho por el apoyo y conocimientos brindados hacia mí a través de los docentes, cultos mentores y guías de conocimiento y sabiduría

A mi tutor Dr. Juan Carlos Yáñez Carrasco quien, gracias a su apoyo incondicional, sabiduría y conocimientos brindados hicieron posible terminar con este gran trabajo de investigación.

Atentamente,

Alexis Javier Arteaga Cevallos

TÍTULO

**“ANÁLISIS DEL PROCESO SUMARIO N.17371201705668, Y LA
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS
DEL TRABAJADOR”**

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA.....	I
AUTORÍA	I
CERTIFICADO DEL URKUND.....	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
TÍTULO.....	VI
ÍNDICE.....	VII
RESUMEN.....	IX
GLOSARIO DE TÉRMINOS	X
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	1
1. Planteamiento del caso a ser investigado	1
1.1. Presentación del caso.....	1
1.2.- Objetivo del análisis o estudio de caso	2
1.2.1. Objetivo general	2
1.2.2. Objetivos específicos.....	2
CAPÍTULO II.....	3
2. Contextualización del Caso	3
2.1. Antecedentes del caso.....	3
2.2. Fundamentación teórica del caso.....	8

2.2.1 Historia del Derecho Laboral	8
2.2.2 Principios del Derecho Laboral	10
2.2.2.1 Principio de Irrenunciabilidad	14
2.2.3 Los derechos del trabajador	15
2.2.3.1 Derecho a la Seguridad Social	15
2.2.3.2 Derecho al décimo tercer sueldo	16
2.2.3.4 Derecho la decimacuarta remuneración	17
2.2.3.5 Derecho la decimacuarta remuneración	18
2.2.5 Procedimiento sumario en el Juicio de Trabajo	20
2.3 Preguntas de Investigación	22
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	23
3.1 Redacción del cuerpo de estudio de caso	23
3.3. Respuestas a las preguntas de investigación	24
CAPÍTULO IV	27
4. Resultados.....	27
4.1 Resultados de la investigación realizada	27
CONCLUSIONES	41
BIBLIOGRAFÍA	42

RESUMEN

El presente estudio de caso se centra en el análisis de los principios del derecho Laboral como fuente de esta materia del derecho, especialmente el principio de irrenunciabilidad de derechos. El proceso No. 17371-2017-05668; permite en su contenido determinar cómo los operadores de justicia aplican este principio del Derecho de Trabajo en beneficio o en contra de las pretensiones del actor, un trabajador que exige se cumplan sus derechos adquiridos, ya que desde su perspectiva su anterior empleadora dejó de cumplir con sus obligaciones causándole un perjuicio económico bastante extenso.

En este sentido, este trabajo inicia con el resumen de los antecedentes del caso para después continuar con el análisis de los resultados, aplicando como contexto la teoría existente alrededor de los principios del Derecho del Trabajo. Continúa con el análisis del desarrollo del proceso legal, estudiando la demanda, la contestación a la demanda, la sentencia de primera instancia y la sentencia de segunda instancia. Finaliza con la exposición de los resultados de la investigación, definiendo una comparación crítica entre lo desarrollado por las partes del proceso y los operadores de justicia para determinar la aplicación de los principios del Derecho de Trabajo, especialmente el de irrenunciabilidad de derechos.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Derecho Laboral: El derecho de trabajo es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre trabajadores y empresarios de unos y otros con el estado en lo referente al trabajo subordinado sí en cuanto atañe a las profesiones y a las formas de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias mediante e inmediatas de la actividad laboral. (Cabanellas 1992).

Fuentes del Derecho Laboral: Por un lado, las fuentes del derecho laboral se refieren al productor, en este caso el Estado, de la ley y los procedimientos para administrar justicia desde los organismos jurisdiccionales. Por otro lado, las fuentes del derecho laboral hacen referencia a las fuentes del conocimiento con el cual el operador de justicia debe tomar decisiones tomando en cuenta los hechos de la realidad y las manifestaciones propias de cada una de las partes procesales en un proceso judicial de carácter laboral (De la Cueva, 2013).

Juicio de laboral: Según lo determinado en el Código Orgánico General de Procesos (COGEP) en su artículo 333 los juicios de trabajo se llevan a cabo a través del procedimiento sumario, mismo que se inicia con la presentación de la demanda y se desarrolla en audiencia única, en la que en primer lugar se lleva a cabo la fase de saneamiento y validez procesal y en la segunda parte la audiencia de juicio, este proceso concluye con una sentencia de primera instancia que puede ser apelada en una segunda instancia.

Principios jurídicos: Desde una perspectiva general que los juristas utilizan el término principio en sentidos diversos según propia exposición teórica; en este sentido el término al principio jurídico puede referirse a las bases o fundamentos de un orden jurídico determinado o también puede significar el fin u objetivo de una norma jurídica

determinada de la misma manera un principio puede ser considerado como un axioma o un postulado axiológico evidente y puede referirse también a disposiciones jurídicas de valor programático en cuanto constituyen pautas para una conducta manifiestamente justa. (Barberis 2016).

Principios del Derecho de Trabajo: Américo Pla (1998) un reconocido jurista laboralista, define a los principios del derecho laboral como “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas orientar la interpretación de las existentes”. (p. 14).

Principio de irrenunciabilidad: Para Hernáinz (2017), al principio de denuncia habilidad de derechos se debe entender como “la no posibilidad de privarse voluntariamente y con carácter amplio y por anticipado de los derechos concedidos por la legislación laboral” (p. 89).

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral nace de la necesidad de regular la relación entre el empleador y el trabajador donde la legislación proteja a este último del poder económico que trae consigo el empleador el señor Kevin Henry Yánez Serrano representante legal de la empresa ARCA Continental Sociedad Anónima Bursátil de capital variable en este sentido desde la Constitución de la República del Ecuador se consagra la aplicación de estas fuentes de trabajo para que los operadores de justicia apliquen la normativa laboral *pro operario* al momento de tomar una decisión y administrar justicia, con la aplicación ineludible de principios del derecho laboral, como el principio de irrenunciabilidad de derechos.

En el presente trabajo se analiza como punto central de investigación, la aplicación de los principios del derecho del trabajador, especialmente el de irrenunciabilidad de derechos ante su renuncia voluntaria y la solicitud del pago de los haberes pendientes por parte de su ex empleador el señor Kevin Henry Yánez Serrano representante legal de la empresa ARCA Continental Sociedad Anónima Bursátil de capital variable de tal forma que, en el presente estudio de caso se determina la existencia de la irrenunciabilidad de derechos.

El Capítulo I de este estudio de caso plantea el caso que se usa para el estudio, en este apartado se anota los puntos relevantes que son parte del análisis del caso a estudiar y de la misma forma el objetivo principal que rige el presente trabajo.

En el Capítulo II de este trabajo investigativo se plantea el caso que se estudia, desde los hechos y derechos que fundamentan la demanda y se detalla los factores que son tomados en cuenta por el empleador para contestar la demanda planteada en su contra.

En este capítulo también se apuntan las preguntas que sirven como directrices para el estudio del caso.

Al Capítulo III del análisis de caso contiene el método que será usado para el estudio del caso; que desde una forma descriptiva se analiza los conceptos fundamentales en torno a los principios del Derecho de Trabajo y se los compara con las acciones de las partes procesales y los administradores de justicia.

Por último, en el Capítulo IV se detalla los resultados e impacto del estudio de caso; de tal manera que, se establece en qué medida dentro del proceso laboral analizado se aplican los principios del derecho laboral, en especial el principio de irrenunciabilidad de derecho para concluir con conclusiones específicas en torno al tema del presente estudio.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del caso a ser investigado

Datos del Caso de estudio

Caso No. N° 17371-2017-05668

Dependencia Judicial: Unidad Judicial de Trabajo con sede en la Parroquia Ñaquito del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha

Actor: Camacho Noel Alfredo

Demandado: Empresa Arca Continental Sociedad Anónima Bursátil de Capital Variable representada por Kevin Henry Yáñez Serrano en Calidad de Apoderado y Representante Legal

Acción: Pago de haberes laborales

Año de la Causa: 2017

1.1. Presentación del caso

En el caso de estudio se analiza el conflicto laboral en sede judicial, entre el actor Sr. Escalante Álvarez Fabián Antonio y la empresa A.R.C.A. como demandada; la relación laboral por renuncia del trabajador, duró desde el 23 de noviembre del 2003 hasta el 31 de diciembre del 2014, al trabajador se le liquidó los haberes por décimos terceros, décimos cuartos, vacaciones y fondos de reserva; el conflicto nace porque para el trabajador los montos no están sujetos a la realidad de la relación laboral, pues se toma en cuenta valores inferiores a los determinados por la Ley al momento de liquidarse; esto debido principalmente a que no se suman al último ingreso mensual bonos o comisiones

como la base para obtener y porque al inicio de la relación laboral el trabajador firmó un contrato de prestación servicios profesionales en lugar del contrato de trabajo.

El proceso número 17371-2017-05668, interpuesto por el Señor Escalante Álvarez Fabián Antonio en contra de la empresa ARCA Continental Sociedad Anónima Bursátil de capital variable, representada por Kevin Henry Yánez Serrano en calidad de Apoderado y Representante Legal; proceso que recaído en la Competencia del Juez Venegas Carrasco Germán Alexander de la Unidad Judicial de Trabajo con Sede en la Parroquia Iñaquito del Distrito Metropolitano de Quito en la Provincia de Pichincha. El caso de estudio es de materia laboral; el actor acude como ex trabajador demandando a su ex empleador e impugnando en sede judicial el acta de finiquito número 3915844ACF, por considerar que esta vulnera sus derechos laborales.

1.2.- Objetivo del análisis o estudio de caso

1.2.1. Objetivo general

Determinar si en el caso de estudio los administradores de justicia tutelaron de manera efectiva los derechos del trabajador y el principio de irrenunciabilidad sus derechos.

1.2.2. Objetivos específicos

- ❖ Determinar cómo se aplicaron los principios del Derecho del Trabajo en el proceso de estudio.
- ❖ Analizar si las pretensiones del actor del caso estudiado fueron planteadas conforme a la realidad de la relación laboral.
- ❖ Determinar si los administradores de justicia de primera y segunda instancia al resolver el caso analizado actuaron conforme a derecho.

CAPÍTULO II

2. Contextualización del Caso

2.1. Antecedentes del caso

Antecedentes de la demanda

A foja 61, en el proceso consta la demanda presentada por el trabajador; en la que se encuentra la narración de los hechos que fundamentan la demanda y de donde se puede extraer los siguientes antecedentes:

El trabajador ingresó a prestar sus servicios lícitos y personales como director de Capital Humano Sudamérica en la Empresa Ecuador Bottling Company; relación laboral que duró hasta el 31 de diciembre del 2014, misma que se dio por terminada por mutuo acuerdo. Es decir que, el tiempo de trabajo del actor duró 12 años, de lunes a viernes en un horario establecido entre las 08:00 am hasta las 19:00, con una remuneración inicial de cuatro mil ciento ochenta dólares de los Estados Unidos de América con 00/100 (4180,00 USD), al finalizar la relación laboral la remuneración del trabajador fue de ciento ochenta y cuatro mil quinientos cincuenta y tres dólares de los Estados Unidos de América con 32/100 (184 553,32 USD); remuneración que abarcó treinta y cinco mil ciento treinta y cinco dólares de los Estados Unidos de América con 74/100 (35 135,74 USD) como salario mensual, ciento treinta y seis mil seiscientos cuarenta y un dólares de los Estados Unidos de América con 60/100 (136 641,60 USD) por concepto de bono por resultados y doce mil setecientos setenta y cinco dólares de los Estados Unidos de América con 98/100 (12 775,98 USD) por concepto de aporte personal al IESS.

Mientras duró la relación laboral entre el trabajador y su empleador, este último modificó jurídicamente su estatus legal en varias ocasiones; de tal forma que en 2010

pasó a denominarse CONGASEOSAS S.A. y en el año 2013 se convirtió en ARCA CONTINENTAL SOCIEDAD ANÓNIMA BURSÁTIL DE CAPITAL VARIABLE.

-El trabajador menciona en su demanda que con la finalidad de desconocer el vínculo jurídico de la relación laboral durante el tiempo comprendido entre el 23 de noviembre del 2003 hasta el 31 de diciembre del 2009, se le hizo firmar un contrato de prestación de servicios profesionales; con lo cual omitieron pagarle los derechos adquiridos por el trabajador equivalente a los décimos terceros, décimos cuartos y vacaciones correspondientes a este periodo.

Aun cuando la relación laboral se regulariza en el año 2009; en el acta de finiquito, la empresa reconoce que la relación laboral inició en el año 2003; por lo cual el demandado alega en su narración de hechos que desde el año 2011 pagaba a los gerentes y directores un salario evidentemente superior, lo cual significaba un beneficio para los trabajadores de dicha empresa; sin embargo, el trabajador considera que se les afecta gravemente a sus intereses.

El trabajador menciona en la narración de los hechos que fundamentan su demanda, que es política de la empresa de carácter remunerativo reconocer los valores por desahucio a los trabajadores que dejan de prestar sus servicios en la empresa, sea cual fuere la forma de darse por terminada la relación laboral.

La empresa no toma en cuenta los valores adicionales que percibió como bonificación por resultados en los años 2010, 2011, 2012, y 2013, ya que para el cálculo aquel décimo no se tomó en cuenta los valores totales de ingresos de los meses de aquellos años; que según el trabajador le significó un perjuicio, que como se observa en las pretensiones de la demanda el valor que se exige al empleador es de 354 592,00 USD, por este concepto.

Otro punto debatido por el trabajador en su demanda, es la liquidación de vacaciones; pues en el año 2010 al 2014 que según el trabajador le alcanzaba un perjuicio de 400193 USD debido a que los salarios con que se calculó dichos valores no concuerdan con sus ingresos mensuales habiendo diferencias significativas entre uno y otro.

Los hechos narrados, respecto a los valores con los cuales, según el trabajador se debía calcular los valores que corresponde por liquidación, afectan de igual forma al cálculo monetario del desahucio, por una diferencia entre lo recibido y lo que debía recibir por un monto de 448 252,74 USD.

En total, la demanda del trabajador plantea una cuantía de 1 205 328,74 (UN MILLÓN DOSCIENTOS CINCO MIL TRESCIENTOS VEINTE Y OCHO DÓLARES CON SESENTA Y CUATRO CENTAVOS) equivalente a la sumatoria de todas las pretensiones del actor en el proceso.

Antecedentes de la contestación a la demanda

-Por otra parte, la empresa demanda, en su contestación a la demanda admite que el trabajador, actor en el caso que se revisa, desde el año 2003 suscribió un contrato de prestación de servicios profesionales con la Compañía Bottling Company Corp. por ser un profesional con conocimiento en el área de talento humano y que en el año 2010 suscribió un contrato de trabajo con la Compañía CONGASEOSAS S.A.; mediante el cual asumió el cargo de Director Nacional de Talento Humano.

-La empresa demandada reconoce que mediante fusión por absorción la compañía Gaseosas S.A. y que el 01 de enero de 2013 la actual ARCA CONTINENTAL SOCIEDAD ANÓNIMA BURSÁTIL DE CAPITAL VARIABLE se subrogó como empleadora del trabajador demandante y por tanto desde hace año se debe tomar en cuenta la existencia de la relación laboral, La actividad que realizaba al finalizar la relación

laboral fue la de Director de Talento Humano Sudamérica; es decir era el encargado de todo el talento humano a nivel regional, ubicado en los puestos mayor importancia a nivel mundial.

La parte demandada admite haber cancelado al trabajador Señor Escalante Álvarez Fabian Antonio el valor de 1 368 203,00 USD según el acta de finiquito No. 3915844ACF suscrita el 22 de enero de 2015.

La parte demandada en su contestación a la demanda presentó las siguientes excepciones previas:

- Existencia de convenio o compromiso arbitral: Según la parte demandada en la cláusula No. 13 del contrato de servicios profesionales que el actor suscribió en su debido momento las partes aceptan, en caso de “aceptan de mutuo acuerdo someterse a la competencia y jurisdicción de los Árbitros del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito”; en razón de esta cláusula compromisoria existente en el contrato de prestación de servicios profesionales, la parte demandada solicita al juez que se inhiba de conocer la causa y que el proceso sea remitido al Centro de Arbitraje
- Incompetencia del Juzgador en razón a la materia para conocer cualquier reclamación anterior al 1 de enero del 2010: Aduciendo la existencia del contrato de prestación de servicios antes del año 2010, la demanda exige que los asuntos que se someten a ese periodo no pueden ser conocidos por un Juez de Trabajo.
- Indebida acumulación de pretensiones: La parte demanda, en su contestación a la demanda alega que las pretensiones del actor son de carácter civil y no tienen que ver con el derecho laboral y que son propias del derecho civil; por tanto, se debe archivar el proceso.

- Falta de legitimación en la causa de la parte demandada: esto debido a que, según la parte demandada, desde el año 2010 al 2012 el trabajador laboró para la empresa CONGASEOSAS S.A. que actualmente se encuentra absorbida por Gaseosas S.A.; por lo que, exige al juez se subsane esta excepción.

Por último, respecto a la contestación a la demanda, se niega de forma pura y simple los fundamentos de hecho y derecho de la demanda y solicitan al Juez de Trabajo que mediante sentencia deseche la demanda propuesta por el Señor Escalante Álvarez Fabián Antonio y se le condene al pago de costas procesales.

Con estos antecedentes se llevó a cabo la audiencia de juicio de primera instancia donde el Juez de Trabajo desechó las pretensiones y la demanda de la parte actora, por lo cual se interpone el recurso de apelación ante la Sala Laboral de la Corte Provincial De Pichincha.

Los jueces de la Sala Laboral de la Corte Provincial De Pichincha consideran que deviniendo en erróneo lo afirmado por el Juez de primera instancia, al afirmar que al no encontrar perjuicio al actor con la liquidación efectuada en el acta de finiquito desecha la demanda, ya que de la simple revisión del mentado documento público no consta el pago del décimo tercero, décimo cuarto sueldo y vacaciones del periodo comprendido desde el 23 de noviembre del 2003 al 31 de diciembre del 2009, por lo que resuelven aceptar parcialmente el recurso de apelación interpuesto por las partes; y reforma la sentencia subida en grado, donde se determina que el valor a pagar es de USD43.008,51 (CUARENTA Y TRES MIL CON OCHO DÓLARES CON CINCUENTA Y UN CENTAVOS).

2.2. Fundamentación teórica del caso

2.2.1 Historia del Derecho Laboral

El Derecho laboral es una rama que se ha desarrollado a la par con el desarrollo de la organización de una sociedad a partir del período de esclavismo, siendo más específicos, dentro del imperio romano antiguo.

En un inicio, este venía más encaminado a la regulación de relaciones comerciales entre personas libres para el uso de sus esclavos, o para el cumplimiento de obras por medio del uso de los mismos. El esclavo no era un sujeto de derechos como tal dentro de esta etapa, y la importancia de la regulación no radicaba en el trabajador, sino en la persona que era propietaria de su fuerza de trabajo y aquella que requería el uso de esta fuerza de trabajo.

Jorge Machicado, en su obra *Historia del Derecho del Trabajo* (Machicado, 2010) define 2 figuras elementales que forman el inicio del derecho de trabajo en el esclavismo, a través de la figura de la locación –“LOCACION. Arrendamiento. DE OBRAS. v. Arrendamiento de obra. DE SERVICIOS. v. Arrendamiento de servicios.” (Cabanelas, 19993), de la cual se determina la *locatio conductio operarum* (arrendamiento de los servicios del esclavo a cambio de un cánón pagado a su amo) y la *locatio conductio operis* (encargo de obra a un artesano libre).

En la edad media, por otra parte, a pesar de que el objeto de protección no se ha modificado, se evolucionó el concepto de trabajo, pues el esclavismo cambió su figura por la servidumbre, el cual era un contrato civil por medio del cual un individuo ofrece su fuerza de trabajo a otro que a cambio de esta le otorga el usufructo de una parte de la porción de territorio de la que es propietario a modo de contraprestación. Sin embargo, la *locatio conductio operarum* seguía operando, pero en un contexto distinto, pues las

relaciones laborales adquieren una jerarquización definida por las en ese entonces llamadas “Corporaciones de Oficios”, siendo estas maestro, compañero y aprendiz. En este contexto, las relaciones laborales estaban encaminadas a proteger al maestro, así como asegurar la calidad de los productos elaborados por los artesanos.

Es a partir del siglo XVI con dos acontecimientos trascendentales como la revolución industrial y revolución francesa, que el derecho de trabajo hace un giro hacia aquello que conocemos como los roles de la relación laboral en la actualidad: empleador y trabajador. Por primera ocasión, la legislación de trabajo se encaminó a declarar derechos de los trabajadores, llegando a su máximo desarrollo en el año 1884, por medio de la ley Waldack Rousseau, la cual incorpora el derecho a las asociaciones y sindicatos.

Dentro de esta sociedad capitalista en auge, se definen y redefinen las relaciones entre el empleador y el trabajador, tomando en cuenta dentro del valor del producto al concepto “valor agregado”, el cual se define como el cambio de valor de un producto como efecto de la intervención humana, en este caso, la intervención de la fuerza de trabajo del obrero para la obtención del producto final. En un principio se dijo que al trabajador debe pagársele por su fuerza de trabajo, sin embargo, la realidad fáctica de este enunciado no tenía un sentido lógico, pues si esto fuese así, tomando en cuenta el porcentaje que corresponde el valor agregado dentro del precio final del producto, el salario del Señor Camacho Noel Alfredo debía equivaler al menos al 50% de las ganancias netas obtenidas por el producto elaborado por su fuerza de trabajo. Es entonces que se concluye que al Señor Camacho Noel Alfredo se le paga lo suficiente para que pueda recuperar su fuerza de trabajo.

Producto de la libertad de los trabajadores de unirse y asociarse, finalmente, el 1 de mayo de 1886, tras un proceso de movilización social de los trabajadores, se consiguió

establecer una jornada laboral justa de 8 horas diarias, “que científicamente es el tiempo en que el cuerpo trabaja sin agotarse” (Machicado, 2010).

El Derecho Laboral se desprende del Derecho Civil, que en la necesidad de regular la relación contractual entre el empleador y el trabajador; relación donde el poder económico puede resultar decisivo. Nace de las diversas repercusiones sociales que trajo consigo la Revolución Industrial, en el plano de ideologías políticas encaminadas a la producción y las formas de organización el trabajo; esto sumado a las ideas que nacen de la Revolución Francesa respecto a la igualdad de los seres humanos y la libertad como fundamento del desarrollo social de las personas.

En este sentido el Derecho Laboral es una respuesta del Estado para garantizar la libertad de contratación en condiciones equitativas que respondan a las necesidades de las partes; dado que los preceptos del derecho civil no se manifestaban con claridad en el contrato de trabajo; dado que la necesidad de obtener un empleo es mayor que la necesidad del empleador de contratar a un trabajador.

El derecho laboral nace de la lucha de los trabajadores por obtener mejores condiciones y equipara la extensa brecha entre la capacidad del empleador con la capacidad del trabajador. La lucha encabezada por sindicatos, que organizaron a los trabajadores para presionar al Estado regulaciones de carácter legislativo que impongan reglas básicas en la relación laboral y dar paso a un régimen de trabajo menos abusivo (Neves, 2018).

2.2.2 Principios del Derecho Laboral

El derecho de trabajo resulta una rama jurídica autónoma porque este tiene principios diferentes de los que inspiran otras ramas del derecho. Desde la perspectiva de García (1960) los principios del derecho laboral son aquellas líneas directrices o

postulados que inspiran el sentido de la norma laboral y configuran una regulación de relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento define 5 principios rectores sobre los cuales se enmarca la protección y se delimita el estándar básico del desarrollo de la legislación de sus miembros, los cuales están enumerados en el artículo segundo de la siguiente manera:

Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable. (OIT, 1998, p. 156)

Frente a estos principios básicos enunciados por la Organización Internacional de Trabajo, el Ecuador adecuó su atención a los derechos de los trabajadores en la Constitución de la siguiente manera:

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. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las

disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos.

Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

A esta norma, por mandato constitucional de optimización, se le incluye cualquier principio que, a pesar de que no esté mencionado en la Carta Magna, haya sido enunciado en tanto cuanto tratado internacional haya suscrito el Ecuador.

Por mandato de adecuación constitucional, el Código de Trabajo recoge en su normativa todos los principios determinados en la Constitución, además define los siguientes principios específicos de la materia:

Art. 5.- Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. (Asamblea Constitucional del Ecuador, 2008, p. 75)

Sintetizando y analizando los principios enunciados por la Constitución y el Código de Trabajo, se puede concluir que cumplen objetivamente con el desarrollo deseado por los principios determinados por la Organización Internacional de Trabajo.

2.2.2.1 Principio de Irrenunciabilidad

El jurista Julio Lalane, define al principio de irrenunciabilidad de derechos de la siguiente manera: “consiste en la imposibilidad jurídica de que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos concedidos por la legislación laboral.” (Lalanne, 2015) Del texto citado se puede concluir entonces que no existe acuerdo capaz de obtener en su contenido la renuncia del trabajador a los derechos que la legislación le ha concedido, de manera que, los haberes a los que fuere acreedor por ley deben ser cubiertos a cabalidad, eliminando entonces la voluntad del trabajador a fin de proteger sus intereses.

Este principio básico del Derecho Laboral es la forma por medio de la cual la norma blinda al trabajador de la posibilidad de que el empleador aproveche de su relación de subordinación para afectar a sus intereses, pues si bien es cierto que un acuerdo contiene en su suscripción la voluntad de los suscriptores, subjetivamente podría existir una voluntad viciada, en este caso del trabajador influenciada por la relación desigual que existe respecto de su superior.

La Constitución del Ecuador, en su artículo 326 numeral 2 define que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles; y, será nula toda estipulación en contrario. Es muy importante analizar la última frase, pues en su contenido, la ley prohíbe categóricamente cualquier acuerdo, o declaración que en su contenido conlleve a la renuncia de los derechos del trabajador, de manera que es imposible siquiera considerar que exista conforme a la ley este supuesto jurídico.

2.2.3 Los derechos del trabajador

Los derechos de los trabajadores surgen como parte de esa lucha social que se desarrolló por años en el sector laboral, donde existía a diario explotación laboral de todo tipo, es así que muchas legislaciones alrededor del mundo han implementado derechos que asisten a cada uno de los trabajadores, la legislación ecuatoriana es una de las más garantistas respecto a los derechos de este grupo, pues da determinado que sus derechos son irrenunciables.

2.2.3.1 Derecho a la Seguridad Social

La seguridad Social es un derecho fundamental que todo trabajador posee, este se encuentra reconocido y los instrumentos internacionales de derechos humanos y los convenios emitidos por la organización Internacional del trabajo, de igual forma la Constitución del 2008 reconoce este derecho a favor de los trabajadores.

Según Organización Internacional del Trabajo (2003) la seguridad social es un derecho básico e indispensable que hace posible que los trabajadores y sus familias tengan esa asistencia médica integral y de la misma manera cuenten con la protección en caso de la pérdida de sus ingresos, además que se encarga de proporcionar una pensión digna a los trabajadores que llegan a la vejez.

En la Constitución del 2008, en el artículo 3 se establece que una de las responsabilidades del Estado ecuatoriano es garantizar la seguridad social, esto quiere decir que el gobierno central elaborará las políticas públicas y la normativa legal respectiva para garantizar que este derecho sea accesible para todos los trabajadores a fin de brindarles condiciones de vida más dignas.

De igual forma, en el Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador expresa que la seguridad social se consolida como un derecho irrenunciable de todas las

personas, es así que se establece que este derecho se regirá por los principios de universalidad, equidad, eficiencia, transparencia, obligatoriedad, solidaridad y participación con la finalidad de atender las necesidades colectivas e individuales para lo cual el estado deberá garantizar que el derecho a la seguridad social se haga efectivo.

Este derecho de Rango constitucional exige que todos los empleadores sin ningún tipo de distinción afilian a sus trabajadores al instituto ecuatoriano de seguridad social, puesto que es un derecho que les asiste y es una obligación que por mandato de ley necesariamente se debe cumplir a fin de que todo trabajador tenga esa atención de salud necesaria que le permita ejercer sus labores de forma adecuada.

2.2.3.2 Derecho al décimo tercer sueldo

El décimo tercer sueldo es un derecho de igual forma irrenunciable del trabajador conocido como cono navideño, se les otorga a los trabajadores en temporada de Navidad con la finalidad de aliviar los gastos en los que llega a incurrir por esta temporada y es una forma de retribución que realiza el empleador a fin de que el trabajador de cierta forma sea recompensado por el esfuerzo diario que llega a realizar.

El décimo tercer sueldo en el Ecuador se paga principalmente a los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia y por principio de igualdad para ser efectivos de pago, no se mira el cargo o la remuneración que ocupen en la empresa pública o privada para la cual se encuentran laborando. (Ekos, 2022), este beneficio económico sin duda es de gran ayuda para los trabajadores principalmente aquellos que gozan de un salario mínimo.

En el Art. 111 del Código de Trabajo respecto a las remuneraciones adicionales se establece que todos los trabajadores tienen derecho a la décima tercera remuneración o Bono navideño que corresponde a la doceava parte de las remuneraciones que perciban

durante todo el año, para lo cual el trabajador está facultado para solicitar a su empleador este beneficio se lo cancele de forma acumulada hasta el 24 de diciembre de cada año.

Para el cálculo de este derecho se debe regir específicamente lo que establece el artículo 95 del Código de Trabajo, es así que se identificará los pagos realizados y se sumará todas las remuneraciones mensuales percibidas durante todo el año y se dividirá para doce y el resultado de este cálculo será el monto que debe pagar el empleador a sus trabajadores, para ser más práctico el Ministerio de trabajo en su página web ha incorporado una calculadora donde el trabajador puede realizar de manera rápida el cálculo de su décimo tercer sueldo.

Es preciso tener en cuenta y aclarar que el Código de Trabajo en el artículo 112 aclara que el derecho al décimo tercer sueldo no será considerado como parte de la remuneración anual para efectos del pago del aporte a la seguridad social, tampoco de la determinación de la jubilación y fondo de reserva; esta aclaración se la hace con base en que muchos de los empleadores intentan evadir su responsabilidad y muchas de las veces actúan de mala fe perjudicando al trabajador.

2.2.3.4 Derecho la decimacuarta remuneración

El derecho al décimo cuarto sueldo de igual forma corresponde a la doceava parte de la remuneración que percibe el trabajador, es conocido como bono escolar debido a que se otorga principalmente en la temporada de clases y de igual forma con este derecho adquirido por el trabajador lo que se pretende es aliviar sus gastos respecto a educación.

Según Carrión (2022) para recibir el derecho al décimo tercer cuarto sueldo, el trabajador por sus propios derechos deberá presentar una solicitud al empleador por el mes de enero de cada año con la finalidad de recibir dicho beneficio de forma acumulada,

en caso de no hacerlo este décimo se hará al trabajador de forma mensual se debe tener siempre la remuneración que percibe y los días de trabajo.

El Art. 113 sobre el derecho a la decimocuarta remuneración Establece que todos los trabajadores percibirán este derecho sin ningún tipo de exclusión de las demás remuneraciones a las que tienen derecho, la cual será de una doceava parte de la remuneración que percibe el trabajador esta remuneración se percibirá a partir del 15 de marzo en la región Costa e Insular y en lo que respecta a la Sierra y a la Amazonía se deberá pagar el 15 de agosto de cada año.

Este derecho, al igual que los mencionados de niñas anteriores, es irrenunciable, por lo que necesariamente el empleador está obligado a cumplir con el pago según el mismo artículo 113 del Código de trabajo en caso de que el trabajador fuera separado de su trabajo antes de las fechas que se hace efectivo este derecho recibirá una parte proporcional del décimo cuarto sueldo al momento que sale de su trabajo.

2.2.3.5 Derecho la decimacuarta remuneración

Desde el Código de Trabajo se ha determinado que todo trabajador tiene derecho a gozar de vacaciones por un periodo de al menos 15 días según sea el caso, de igual forma se constituye que este derecho es irrenunciable, por lo que el trabajador está facultado para exigir al empleador se le otorgue este beneficio laboral se debe tener claro que este derecho asiste tanto a los trabajadores que laboran en el sector público y privado.

El Código de Trabajo en el artículo 69 regula el derecho a las vacaciones disponiendo que todos los trabajadores tienen derecho a gozar anualmente de un período de 15 días de descanso esto incluye los días en los que no existen actividades laborales en el caso de que existan trabajadores por más de cinco años en la misma empresa tendrán derecho a gozar de un día adicional por cada uno de los años excedentes o a su vez recibir

en dinero los días excedentes, así mismo en el caso de que los trabajadores sean menores de 6 años tendrán derecho a recibir 20 días de vacaciones anuales.

En el artículo 72 del Código de Trabajo Se ve determinado que las vacaciones anuales a las que tiene derecho el trabajador son irrenunciables y no pueden ser compensadas por un valor en dinero, de manera que ningún contrato de trabajo debe concluir sin que el empleado haya gozado del derecho a vacaciones.

Con respecto a este derecho, el artículo 74 del Código de Trabajo de igual forma señala que el empleador puede postergar las vacaciones por un año para luego acumularla en el siguiente año, esto cuando se trate de labores de confianza técnicas que necesariamente sea imposible reemplazar al trabajador.

3.1.4 Derecho a la bonificación por desahucio

La bonificación por desahucio es un derecho que posee el trabajador cuando sale de la empresa o lugar donde se encuentra prestando sus servicios, de manera que se le conoce como un beneficio post empleo, para acceder a este beneficio se debe tener en cuenta las reglas establecidas en el Código de Trabajo.

En el Código de Trabajo en el artículo 184 se define que el desahucio es el aviso por escrito que el trabajador hace saber a su empleador de la voluntad de dar por terminado el contrato del trabajo, este aviso se lo puede realizar incluso por los medios electrónicos, la notificación se realizará con al menos 15 días al cese de las labores del trabajador.

Con respecto a la bonificación por desahucio, el artículo 185 del Código de Trabajo Establece que cuando la relación laboral se termine por desahucio, el empleador deberá Cancelar al trabajador el 25% de la última remuneración mensual que percibió por cada año de trabajo para lo cual el empleador tendrá un plazo de 15 días posteriores al

aviso de desahucio y procederá a liquidar el valor de las bonificaciones correspondientes y todos los derechos que le corresponden al trabajador.

El desahucio es una de las formas más comunes por las cuales se termina la relación laboral en la legislación ecuatoriana se ha facultado al trabajador efectuar esta acción esto de cierta manera protege de cierta manera al trabajador puesto que si esta facultad fuera propia del empleador existirán muchos despidos improcedentes sin respecto a alguno a la estabilidad laboral de cierta manera se llega a proteger el principio de libertad personal y de contratación lo cual es muy beneficioso para todos los trabajadores, esta figura es solicitada muchas de las veces cuando el trabajador se siente hostigado en el trabajo o está padeciendo algún tipo de enfermedad en fin pueden existir muchas circunstancias por las cuales se aplica el desahucio.

2.2.5 Procedimiento sumario en el Juicio de Trabajo

El Código Orgánico General de Procesos (COGEP) fue publicado el 22 de mayo del 2000 2015 dentro del Registro Oficial, pero tras una disposición de la Asamblea Nacional del Ecuador este entro en un periodo de transición de un año y es que entre en vigencia el 23 de mayo del 2016, esto se lo hizo con el fin de sociabilizar dicho texto legal y así comprender de forma adecuada su funcionamiento estructura y las principales invenciones que traía consigo, ya que facilitaba los procedimientos del anterior Código de Procedimiento Civil, mismos que no se ajustaban a la realidad que vivía el país.

Dentro de estos cambios, se propuso entre los tipos de procedimientos a seguir el procedimiento sumario, el cual, como su nombre bien lo indica tiene la finalidad de incluir todos los momentos procesales en una sola audiencia, a fin de asegurar el cumplimiento de los principios procesales que este código incorporó, tales como la celeridad y economía procesal.

Respecto a su estructura, el Código Orgánico General de Procesos, en su parte pertinente determina lo siguiente:

Art. 333.- Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas: 1. No procede la reforma de la demanda. 2. Solo se admitirá la reconvencción conexas. 3. Para contestar la demanda y la reconvencción se tendrá un término de quince días {...}. 4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase se desarrollará en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas, alegato final. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda. {...} 6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario efecto no suspensivo. Las sentencias que se pronuncien dentro de los juicios en que se ventilen las controversias entre el abogado y su cliente por el pago de honorarios, no serán susceptibles de los recursos de apelación ni, de hecho. (Código Orgánico General de Procesos, 2016, p. 111)

Por medio de este procedimiento, entonces; y, en conformidad con la norma, se busca la solución de un conflicto de manera organizada, con momentos procesales determinados muy delimitados, uniendo todos los momentos procesales que procedieren en una sola audiencia, dentro de la cual el juzgador deberá emitir su resolución salvo excepciones que determine la norma.

Dentro de las particulares en la fase escrita de este proceso, el código ha determinado la imposibilidad de reformar la demanda, sólo estará permitido completarla si el juzgador lo requiriese en su calificación. Además, de considerarlo, la parte demandada puede reconvenir a la demanda únicamente en aquello que refiera a las partes

procesales actor y demandado; y, sobre asuntos que guarden estricta relación con los fundamentos de hecho expuestos en el acto propositivo.

La audiencia en el procedimiento sumario reúne todos los momentos procesales requeridos para que el juzgador pueda formar su criterio y emitir una resolución que será debidamente motivada al emitirla por escrito dentro del término de 10 días posteriores a su resolución oral.

2.3 Preguntas de Investigación

1.- ¿El proceso laboral No 17371-2017-05668, se desarrolló conforme a las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos?

2.- ¿Cómo los administradores de justicia aplicaron los principios del derecho laboral en el proceso laboral No 17371-2017-05668?

3.- ¿En qué medida se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador en el proceso laboral analizado?

4.- ¿Cómo los operadores de justicia tutelaron de forma efectiva el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador?

CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

3.1 Redacción del cuerpo de estudio de caso

El señor Alfredo Camacho Noel, presenta su demanda en contra de ARCA CONTINENTAL SOCIEDAD ANONIMA BURSATIL DE CAPITAL VARIABLE en la persona de su representante legal KEVIN HENRRY YANEZ SERRANO en calidad de representante legal y apoderado una vez citado al demandado se concede término para la contestación a la acción, acto procesal que se produce con fecha 22 de enero del 2018 a las 16h54.

Mediante auto de sustanciación de fecha 6 de septiembre del 2018 a las 15h30 se convoca a las partes a Audiencia Única para el día 12 de septiembre del 2018 a las 14h55, audiencia a la que asisten las partes legitimadas es así que la parte demanda presenta excepciones previas.

Estas excepciones previas son; la incompetencia del juzgador; Existencia de convenio; Indebida acumulación de pretensiones; y, Falta de legitimación en la causa del demandado. Las mismas son analizadas y argumentadas en la fase correspondiente, así como también se practica prueba.

Con relación a las excepciones de incompetencia del juzgador, existencia de convenio o compromiso arbitral e indebida acumulación de pretensiones, ésta autoridad resuelve inadmitir las mismas en base a los siguientes razonamientos:

En primer lugar, las tres excepciones tienen como sustento el documento que obra de fojas 161 a 164 del cuadernillo denominado anexo 1. De la producción y análisis del mismo se desprende que el mismo pretende encubrir y ocultar los elementos del artículo 8 del Código del Trabajo, esto es, los elementos de la relación laboral. En el contrato

denominado de “Prestación de Servicios Profesionales”, se obliga al actor a prestar su contingente laboral de forma autónoma y con exclusividad (cláusula tercera), así mismo se le obliga a mantener un horario y respetar un período mensual de labores, por el cual recibirá su honorario que viene a ser la forma de pago; se le obliga además a respetar permisos, licencias y autorizaciones, todo lo cual rompe el criterio de libre dedicación que tiene un contrato civil, en el cual, no importa el tiempo y horario, sino más bien el cumplimiento de las obligaciones civiles e incluso sin tener que pedir permisos o sujetarse a las denominadas cláusulas de dependencia. El actor ha demostrado y así ha sido admitido por la parte demandada que siempre desarrolló actividades tendientes al manejo del talento humano durante todo el tiempo de duración de la relación laboral.

Con la práctica de pruebas de las dos partes y una vez concluido el proceso se determinó la decisión final y se dispuso que al haber fundamentado los criterios judiciales en normas constitucionales y legales aplicables a la materia laboral, haber estructurado de forma sistemática la decisión de la causa y habiendo expuesto de forma clara el resultado de la litis, al no encontrar perjuicio al actor con la liquidación efectuada mediante el acta de finiquito, acogiendo la excepción de falta de derecho del actor, se desecha la demanda, sin costas ni honorarios que regular, es por ello que el actor decide apelar la resolución final.

3.3. Respuestas a las preguntas de investigación

1.- ¿El proceso laboral No 17371-2017-05668, se desarrolló conforme a las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos?

El proceso laboral seguido por el Señor Escalante en contra de la empresa ARCA, se lleva a cabo mediante el procedimiento sumario. Este procedimiento se encuentra descrito En el Capítulo III del COGEP; que en primer lugar iniciará con una demanda con los requisitos establecidos en el Art. 142; el procedimiento del Señor Escalante al ser

sumario se resolvió en audiencia única con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. La segunda fase en el siguiente orden: debate probatorio, alegato inicial, práctica de pruebas y alegato final, es así que mediante una sentencia que al ser apelada se definió ejecutoriada en segunda instancia.

Por lo tanto, este procedimiento se desarrolló conforme lo establece el COGEP; tanto los operadores de justicia como las partes procesales. Los operadores de justicia lo hicieron al desarrollar el proceso conforme la normativa y respetando los tiempos establecidos; mientras que las partes procesales adecuaron sus pretensiones según lo determina este cuerpo jurídico.

2.- ¿Cómo los administradores de justicia aplicaron los principios del derecho laboral en el proceso laboral No 17371-2017-05668?

En el proceso estudiado se puede observar que principios como el de supremacía de la realidad se aplican en las decisiones de los operadores de justicia; de tal forma que, con la guía de este principio se reconoce al Señor Escalante la existencia de una relación laboral en lugar de una relación civil en los primeros años de trabajo y por tanto se le reconoce sus derechos en este periodo.

Por otro lado, la aplicación del principio de favorabilidad que se define como un principio que exige que la Constitución los derechos fundamentales sean aplicados e interpretados a fin de que se optimice su efectividad y así de esta manera se pueda favorecer de forma directa al titular del derecho, en este caso se intenta aplicar de forma errónea por la defensa técnica de la parte actora; pues pretenden que el empleador reconozca el pago de la bonificación por desahucio en un tiempo en cual no existía este derecho; por tanto, no puede exigirlo.

3.- ¿En qué medida se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador en el proceso laboral analizado?

En el presente proceso se aplica en gran medida el principio de irrenunciabilidad de derechos y se puede observar en los hechos que se produce un caso práctico de la incidencia de la irrenunciabilidad de derechos; pues al momento de que el Sr. Escalante firmar un contrato de prestación de servicios estaba renunciando de forma voluntaria a sus derechos como trabajador; es decir que, se privó de derechos consagrados a favor de sí mismo en beneficio de su empleador.

La base fundamental del principio de irrenunciabilidad se halla en que los derechos de los trabajadores no pueden anularse y dejarlos sin efecto a pesar de que el trabajador lo consienta; y cualquier estipulación en contrario resulta anulada, como el contrato civil firmado por el trabajador.

4.- ¿Cómo los operadores de justicia adecúan sus actuaciones basadas en el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador?

El principio de irrenunciabilidad de derechos es oportunamente observado por los operadores de justicia y queda evidenciado que estos derechos deben ser respetados; aun así, la aplicación práctica de los jueces de este principio no es cumple con las pretensiones del Sr. Escalante; pues la irrenunciabilidad de derechos no fue suficiente para la defensa de la parte actora.

CAPÍTULO IV

4. Resultados

4.1 Resultados de la investigación realizada

Análisis de sentencia de Primera Instancia

Parte Considerativa de la Sentencia

En este apartado se desarrolla el análisis de la sentencia del caso, se relacionará el contenido de esta con los principios de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos, favorabilidad y motivación.

a. Principio de Primacía de la realidad (Excepciones Previas)

Respecto a este mandato de optimización, el jurista Julio Lalanne comenta que “es un típico principio antifraude y ordena conceder primacía a lo que ocurre efectivamente en los hechos por sobre las apariencias, formas o denominaciones que las partes le hayan dado al contrato.” (Lalanne, 2015) De manera que, el principio de primacía de la realidad busca que, frente a cualquier realidad jurídica evidenciada en formalidades, primará la realidad fáctica comprobable en el caso.

La parte demandada en el proceso presentó excepciones a la validez del proceso, entre las que destaca la incompetencia del juzgador para conocer el proceso, pues argumentó que el conflicto se originó por una relación civil y mercantil, más no por una relación laboral.

Respecto a esto, el juzgador, de manera atinada analizó la relación existente entre actor y demandado desde la realidad fáctica frente a la realidad jurídica del caso. Cabe entonces analizar al principio de primacía de la realidad, mismo que determina que para el presente caso la existencia de una relación laboral depende de la reunión de requisitos,

a pesar de que exista un documento que pretenda definir la situación jurídica de las partes de manera distinta.

En aplicación de este principio y habiendo tomado en cuenta en su totalidad los argumentos de las partes, se concluyó que existió una relación laboral en virtud de que en la realidad fáctica existió relación de dependencia entre el actor y el demandado, siendo el demandado el empleador durante el período en el que se simuló una relación civil.

b. Principio de Favorabilidad

El principio de favorabilidad rompe con el principio de irretroactividad comprendido en la mayoría de las ramas del Derecho, mediante el cual la ley rige únicamente para lo venidero. Esto se da debido a que la legislación laboral busca en todo momento proteger en la mayor escala posible los derechos de los trabajadores. De manera que, si en el momento de la existencia de la relación laboral existió alguna norma de cualquier ámbito que afecte al caso que reconozca mayores derechos, esta podrá ser aplicada.

Sin embargo, este principio posee limitaciones, pues el mismo trabajador no podrá, para fines de obtener mayores beneficios, invocar normas futuras a las existentes en el momento en el que se dio fin a la relación laboral; o en su defecto, posterior al periodo en el que se exige el reconocimiento de derechos laborales, pues esto supondría que todos los avances en materia de derechos laborales obtenidos en virtud del principio de progresividad del Derecho Laboral fueran exigibles retroactivamente en relaciones laborales resueltas con anterioridad a su aparición.

En el caso concreto, el actor pretendió que se reconozca además de las remuneraciones y derechos a los que da lugar, un bono por desahucio, mismo que al momento que se exigía, es decir hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la que se

finalizó la relación laboral, no existía la reforma laboral que reconoce esta bonificación, pues esta forma parte de la reforma laboral de abril de 2015, de manera que, el juez no da lugar al reconocimiento del derecho alegado.

c. Motivación

Respecto a este principio; el cual como presupuesto determina la garantía de que toda decisión de autoridad pública deberá estar debida y suficientemente motivada realizando un análisis lógico de los hechos y normas aplicables al caso que llevaron a esta a tomar su decisión, la Corte Constitucional en la sentencia No. 1158-17-EP/21, analiza las deficiencias de la motivación de las decisiones de autoridad pública, exponiendo, como uno de los puntos a tomar en cuenta al cargo de deficiencia de garantía de motivación por poseer una argumentación jurídica aparente, de la siguiente manera:

Una argumentación jurídica es aparente cuando, a primera vista, cuenta con una fundamentación normativa suficiente y una fundamentación fáctica suficiente, pero alguna de ellas es, en realidad, inexistente o insuficiente porque está afectada por algún tipo de vicio motivacional. En la jurisprudencia de esta Corte, se han identificado los siguientes tipos de vicio motivacional, aunque esta enumeración no debe entenderse como una tipología estricta ni cerrada: (3.1) incoherencia; (3.2) inatención; (3.3) incongruencia; e, (3.4) incomprendibilidad. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

En el presente caso, del análisis de su contenido y su relación con la decisión del juez, podemos evidenciar que esta incurre en vicios que llevan a que su argumentación jurídica sea aparente, pues su contenido con lleva una relación lógica con la consecuencia jurídica determinada por el juzgador. Para mayor ilustración, se analizarán estos vicios dentro del texto de la sentencia que llevan a concluir la falta de un nexo causal entre la parte argumentativa como la parte resolutive.

a) Incoherencia. - La Real Academia de la Lengua Española, define a la incoherencia como “Cosa que carece de debida relación con otra”.

En el caso producto de análisis existe incoherencia entre lo que el juez ha expuesto en su argumentación jurídica, mediante la cual reconoce la existencia de una relación laboral en el periodo comprendido entre el 23 de noviembre del 2003, hasta el 31 de diciembre de 2009, dentro del cual el empleador y el trabajador suscribieron un contrato de prestación de servicios, mismo que tanto en su contenido, como en la realidad terminó por simular una relación de dependencia entre el actor en calidad de empleado y el demandado en calidad de empleador. Dentro de este periodo, por ende, el empleador debió asumir la responsabilidad sobre los haberes laborales a los que tiene derecho el trabajador. Esto es, décimo tercera y décimo cuarta remuneración, afiliación patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y pago de vacaciones.

Acertadamente, para desestimar las excepciones presentadas por la demandada, el juzgador resalta el numeral segundo de la cláusula tercera del contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre las partes, en el cual obliga a la parte contratista a prestar sus servicios de manera exclusiva para la contratante, evidenciando de esta manera que no existía una relación libre entre las partes, pues la parte contratista estaría subordinada a la parte contratante por cuanto que al no poder prestar sus servicios personales a otra persona, su única fuente de ingreso por la prestación de su trabajo sería la parte contratante, quién de manera implícita y explícita en el presente caso tomaría el rol de empleador.

Sin embargo, a pesar del reconocimiento de la relación laboral en el período 2003-2009, el juzgador considera en la parte resolutive de la sentencia que no existe perjuicio a la parte actora respecto a la liquidación de valores contenida en el acta de finiquito que se impugnó, de manera que, se demuestra incoherencia en la argumentación que reconoce

un derecho que no fue reconocido en el momento de la liquidación de haberes, por tanto generó un perjuicio, pues no se tomaron en cuenta derechos laborales del trabajador, pero a su vez considera al momento de decidir que no existe tal vulneración, evidenciando así que su sentencia incurre en un vicio de incoherencia.

b) incomprensibilidad.- En consecuencia de la incoherencia entre los argumentos de hecho y derecho expuestos por el juez con su decisión final, es imposible llegar de una manera lógica a comprender que a pesar de que se reconoce la vulneración de derechos por la falta de reconocimiento de haberes laborales que no fueron pagados en el período en el que el empleador desconoció la relación laboral, no existe una vulneración a los derechos del trabajador dentro de la liquidación de haberes contenida en el acta de finiquito que se impugnó.

Del análisis de los vicios que carga la decisión judicial, se puede entonces concluir que la misma contiene una deficiencia motivacional por apariencia, pues aunque su contenido a simple vista cumple con todos los requisitos, su análisis profundo muestra que es insuficiente, pues el mero hecho de exponer hechos y citar normas jurídicas no es suficiente para explicar los motivos que llevan al juzgador a tomar una decisión y mucho menos si estos hechos y argumentos son contrarios a la consecuencia jurídica.

d. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El jurista Julio Lalane, define al principio de irrenunciabilidad de derechos de la siguiente manera: “consiste en la imposibilidad jurídica de que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos concedidos por la legislación laboral.” (Lalanne, 2015). Del texto citado se puede concluir entonces que no existe acuerdo capaz de obtener en su contenido la renuncia del trabajador a los derechos que la legislación le ha concedido, de

manera que, los haberes a los que fuere acreedor por ley deben ser cubiertos a cabalidad, eliminando entonces la voluntad del trabajador a fin de proteger sus intereses.

En el contexto del caso actual, como consecuencia de la existencia indiscutible de una relación laboral en el periodo comprendido entre el 23 de noviembre de 2003 y el 31 de diciembre de 2009, se generaron derechos laborales a los que el trabajador debió acceder en su momento, llámese décimo tercero y décimo cuarto sueldo; aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, vacaciones. Los que, por ser parte de los derechos a los que accede el trabajador por estar comprendidos en la legislación laboral, no cabe renuncia.

Mientras duró la relación laboral entre el trabajador y su empleador, este último modificó jurídicamente su estatus legal en varias ocasiones; de tal forma que en 2010 pasó a denominarse CONGASEOSAS S.A. y en el año 2013 se convirtió en ARCA CONTINENTAL SOCIEDAD ANÓNIMA BURSÁTIL DE CAPITAL VARIABLE.

Para analizar este apartado es necesario observar los mandatos constitucionales que considera el juzgador al momento de tomar su decisión:

Artículo 11 de la Constitución del Ecuador: Principios del Ejercicio de derechos

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

Todos los derechos que por mandato de ley suprema son reconocidos a las personas, son susceptibles de ejercicio, por cuanto su violación genera la facultad del titular de dicho derecho de reclamarlo a la autoridad competente, misma que tiene la obligación de asegurar, sin argumento alguno su cumplimiento.

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Por mandato de la carta magna, no existe la posibilidad de que una persona sea tratada de manera distinta a otra, por tanto, el reconocimiento de derechos es un mandato sobre el que no cabe discusión, ni estimación, la igualdad de las personas, entonces, supone que el ejercicio de derechos es íntegro, o no lo es.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Todos los titulares de derechos tienen por ende la facultad de que estos se respeten y se apliquen taxativamente en cualquier circunstancia, además de que en caso de que estos no puedan reflejar su aplicación, exigirlos ante cualquier autoridad, la misma que está obligada a hacerlos cumplir, incluso aún si dado el caso, no existiere una norma jurídica que norme su ejercicio.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

Por simple supremacía de la constitución y su contenido frente al resto de normas jurídicas que compongan el ordenamiento jurídico, el respeto íntegro del alcance y vigencia de los derechos es indiscutible y cualquier norma que se determine en contra, carece de validez.

5. En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.

Dentro de la interpretación de la norma para la emisión de decisiones, tanto autoridades administrativas como judiciales tienen la obligación de analizarla de manera que más convenga al pleno e integral ejercicio de todos los derechos que hayan sido consagrados en la carta magna.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.

Este concepto es sumamente importante para el presente caso, puesto que, ni siquiera el mismo titular de derechos tiene la facultad de renunciar al ejercicio de estos, por tanto, la facultad protectora de la norma suprema obliga a las personas a ejercerlos sin excepción alguna.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

La función judicial como parte del ente estado, tiene entonces la obligación suprema de respetar y hacer respetar los derechos consagrados, protegiendo a todo titular de su violación para efectivizar su pleno ejercicio.

Analizados entonces los principios generales de interpretación constitucional en materia de derechos, es menester analizar el derecho consagrado en la norma suprema que afecta directamente al presente caso, del cual nace el error judicial por su desconocimiento en sentencia, mismo que se encuentra consagrado en el artículo 326, numeral 2 de la norma suprema, mismo que se citará para su análisis.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: {...} 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. {...}”

Por mandato supremo, con el objetivo de garantizar integralmente el derecho al trabajo, entre sus principios se determinó la irrenunciabilidad de derechos laborales, por tanto, en concordancia con el principio general de irrenunciabilidad de derechos, ni siquiera el titular tiene la facultad de negar el reconocimiento de sus derechos laborales, por ende, el juzgador tiene el deber de obligar su cumplimiento. De este modo, el error judicial nace en que a pesar de que el administrador de justicia aplicó correctamente el principio de primacía de la realidad, analizando los hechos expuestos en el caso, frente a la realidad jurídica formal; es decir, a pesar de que existió un contrato civil de prestación de servicios profesionales, la realidad fáctica muestra que la relación de las partes reunía todos los parámetros de una relación de dependencia, decide equívocamente negar el reconocimiento y ejercicio de los derechos que comprendían la relación laboral proba, dentro del período en el que se suscitó la simulación, dicese entre el año 2003 al año 2009.

4.1.2.2. Análisis de la parte resolutive de la sentencia

El trabajador menciona en su demanda que con la finalidad de desconocer el vínculo jurídico de la relación laboral durante el tiempo comprendido entre el 23 de noviembre del 2003 hasta el 31 de diciembre del 2009, se le hizo firmar un contrato de prestación de servicios profesionales; con lo cual omitieron pagarle los derechos adquiridos por el trabajador equivalente a los décimos terceros, décimos cuartos y vacaciones correspondientes a este periodo.

Aun cuando la relación laboral se regulariza en el año 2009; en el acta de finiquito, la empresa reconoce que la relación laboral inició en el año 2003; por lo cual el demandado alega en su narración de hechos que desde el año 2011 pagaba a los gerentes y directores un salario evidentemente superior, lo cual significaba un beneficio para los

trabajadores de dicha empresa; sin embargo, el trabajador considera que se le afecta gravemente a sus intereses.

Por tanto, en sentencia, el juzgador debió tomar en cuenta dentro de esta situación laboral producto de una realidad de relación laboral simulada como contrato civil, se generaron derechos a los que por ley y principio general de derecho laboral en su calidad protectora no es capaz de renunciar el trabajador, ni por su propia voluntad, por tanto, analizando el acta de finiquito impugnada en el proceso, se debió tomar en cuenta íntegramente.

La calidad del juzgador está incluso reflejada en la normativa que determina principios indiscutibles, los cuales por ley el juez en su rol no tiene la posibilidad de obviar bajo ninguna excepción, incluyéndose la sana crítica, libertad que la ley concede al juez por su conocimiento y criterio para decidir.

Por tanto, el juzgador no está en posición de decidir en contra del texto constitucional, más aún si se trata de derechos garantizados por la carta magna, a continuación, se dará análisis a los principios generales de interpretación constitucional, previo a analizar el contenido de la norma constitucional específica que aplica al presente caso.

Análisis de la sentencia de la Segunda Instancia

Análisis de la parte considerativa

Mediante sentencia publicada el 15 de febrero de 2019, la sala de lo laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha emitió sentencia al recurso de apelación planteado contra la sentencia de primera instancia del juez de lo laboral del Distrito Metropolitano de Quito.

Dentro de la misma, en su parte teórica, reconoce al igual que la sentencia de primera instancia los derechos a los que es acreedor el accionante. Sin embargo, dentro de su decisión los hizo efectivos generando tanto en la decisión, como en su motivación a favor de la parte accionante, una serie de diferencias que se evidenciarán a continuación.

a) Primacía de la realidad. - En este caso, ambas sentencias desestiman la excepción previa de falta de legitimidad de la autoridad para juzgar dentro del proceso, alegando entre otras circunstancias la naturaleza del contrato celebrado, mismo que, con el objetivo de alejarlo de un contrato de naturaleza laboral, fue denominado contrato civil de prestación de servicios profesionales.

Entre los argumentos tomados en cuenta para aplicar el principio de primacía de la realidad, se tomaron en cuenta cláusulas del mismo contrato que evidencian la realidad contractual por acuerdo de las partes: 1. La cláusula segunda del contrato referente al objeto del mismo evidencia claramente que se trata de una relación laboral al delimitar el espacio en el cual el trabajador, denominado para efectos del contrato como el contratista, realizaría sus funciones. Estas serían dentro de las oficinas de la compañía en la ciudad de Quito, una clara muestra de la intención de que el trabajador mantenga una situación de subordinación respecto a sus empleadores. 2. la cláusula tercera, numeral segundo, se determina que el trabajador se obliga a prestar sus servicios profesionales de manera exclusiva, excluyendo la posibilidad de prestar sus servicios en otras empresas, probando así la inefable relación de dependencia, pues al no poder generar ingresos con sus servicios profesionales con terceros, depende entonces de la venta de su fuerza de trabajo a la empresa contratante, en este caso y en concordancia con la realidad, el empleador. Y, 3. La cláusula quinta del acto mencionado, dentro de la cual se fijan honorarios mensuales, mismos que comprenden una contraprestación fija por el trabajo prestado por

el accionante, mismos que, como cualquier remuneración, pueden ser modificados dependiendo el contexto en el que se encuentre la situación laboral.

Así, en conjunto con los servicios que fueron prestados a la empresa, se componen los elementos de la relación laboral: relación de dependencia, o subordinación, prestación de servicios y remuneración por los servicios prestados.

En el hilo de los hechos, una vez comprobada la relación laboral por medio de los hechos que la acreditan, se desestimó entonces la cláusula arbitral que estaba presente en el contrato, misma que, de haberse tratado de una relación contractual civil, pudo haberse considerado notablemente, pero en este caso, se trataba de una simulación bastante evidente.

b) Irrenunciabilidad de derechos. - Una vez comprobada la relación laboral que existió, por medio de la efectivización del principio de supremacía de la realidad, cabe en el caso analizar los derechos laborales a los que el trabajador fue acreedor dentro del período en el que se mantuvo la simulación, mismos que por la naturaleza del contrato celebrado no fueron reconocidos.

Pero, de los cuales por mandato de la Ley y la Constitución ni siquiera el mismo trabajador tiene el derecho de renunciar. Es en este punto que, se pueden observar diferencias entre la sentencia de primera instancia, con la sentencia venida en grado. Para empezar, ambas sentencias reconocen que, al haber existido una relación laboral, el trabajador posee derechos que no le fueron reconocidos y a los que tiene acceso indiscutible tales como remuneraciones, décimo tercer y décimo cuarto sueldo y vacaciones.

Respecto a las remuneraciones, existe una controversia respecto a la última remuneración que percibió el Señor Escalante Álvarez Fabián Antonio, por un monto

total de USD \$184. 553, 32, la cual comprende USD \$35.135,74 por remuneración mensual, USD \$136.641,60 por bono de resultados; y, USD \$12.775,98 por aporte personal al IESS que debió asumir el empleador. Respecto a esto, el juez de primera instancia decidió reconocer esa diferencia de valores, tomando al bono como parte de la remuneración. Sin embargo, en segunda instancia, la decisión fue no reconocer al bono de cumplimiento como parte de la remuneración, pues no se trata de un valor constante que el trabajador recibe sin excepción alguna, sino de una bonificación obtenida a discreción del empleador tras obtener resultados favorables en los que participó la gestión de sus trabajadores, de manera que es pura potestad del empleador entregar o no un bono a sus empleados por este concepto, siendo un valor totalmente variable y dependiente de la situación y el criterio del empleador.

Análisis de la parte considerativa

El juzgador decide no tomar en cuenta esta diferencia en la remuneración planteada por el trabajador. En el caso del desahucio, ambos juzgadores concluyen que no es un derecho del trabajador, pues para el criterio del juez de primera instancia, este concepto no existía ni era vigente a la época en la que el trabajador pretende reclamar este presunto derecho; por otro lado, el juzgador de segunda instancia expone que este desahucio presente en el acta de finiquito fue un beneficio que el empleador otorgó al trabajador de manera voluntaria, pues no estaba obligado por ley para otorgarlo al tratarse de una terminación de la relación laboral de mutuo acuerdo. Por lo tanto, no cabe reliquidación de dicho valor.

Conforme a lo expuesto entonces, el tribunal de apelación, dentro de su criterio liquidó los valores correspondientes a derechos del Señor Escalante Álvarez Fabian Antonio no reconocidos de la siguiente manera: desde noviembre de 2003, hasta diciembre de 2007 la remuneración equivalente a USD \$4.180,00; desde enero hasta

diciembre de 2008, el valor de USD \$4.670,00; y, en el año 2009 el valor de USD \$5.978,00. Resultando por décimo tercer sueldo el valor de USD \$ 27.947,44; décimo cuarto sueldo por USD \$ 1.087, 36; y, por vacaciones el valor de USD \$ 13.947,44, con un total de USD \$43.008,51.

Bajo este reconocimiento, el tribunal considera que, al ser estos derechos irrenunciables del trabajador, estos deben ser reconocidos por su empleador, desestimando lo determinado por el juzgado de primera instancia, mismo que consideró que no existía perjuicio al actor con la liquidación efectuada en el acta de finiquito, desechando incongruentemente la demanda. Concluyentemente, en sentencia aceptó parcialmente el recurso de apelación, obligando a la parte demandada a pagar el valor e USD \$43.008,51 correspondiente a la liquidación de valores no reconocidos por décimo tercer y cuarto sueldo y vacaciones, más la liquidación de intereses que haya sido generados hasta la fecha de su liquidación.

C) Motivación. - Tomando en cuenta los criterios de motivación analizados en la sentencia de primera instancia, esta sentencia cumple con los estándares que la ley determina para explicar suficientemente la relación de su decisión con los hechos y la norma aplicada, pues tanto como reconoce la existencia de estos, los hace efectivos en la parte decisoria. Esta diferencia se marca bastante frente a la sentencia de primera instancia, pues esta no guardaba una correcta relación con el criterio del juez de reconocer los derechos del trabajador y la irrenunciabilidad de los mismos, pero negar su reconocimiento al momento de tomar la decisión del caso, es decir, desechar la demanda.

CONCLUSIONES

Los principios del derecho al trabajo en el proceso laboral analizado no son tomados en consideración por el juez de primera instancia, principalmente el principio de irrenunciabilidad y de supremacía de la realidad, en lo que respecta a la decisión de segunda instancia se evidencia que los jueces amparan estos principios, ya que se toma cuenta el tiempo en el cual el trabajador laboró en prestación de servicios y acepto parcialmente la demanda.

Las pretensiones del actor no fueron concisas, por un lado, se encontraba reclamando derechos justos, pero, por otro lado, pretendía que se le reconozcan beneficios de los cuales no tenía ningún sustento probatorio para que sean reconocidas, es así que en primera instancia no se acepta la demanda y es en segunda instancia donde le conceden parcialmente la acción planteada, no existió como tal un argumento sólido que puedan llegar al convencimiento del juzgador.

Se puede determinar que el juez de primer nivel actúa conforme a derecho, pues no llega a valorar los elementos probatorios presentados por la parte actora por no ser pertinentes ni útiles y decide desechar la demanda interpuesta en lo que respecta a la resolución emitida en segunda instancia se puede evidenciar que la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha efectúa realiza un análisis exhaustivo respecto a las pretensiones y pruebas presentadas por el actor y acepta parcialmente dicha demanda.

BIBLIOGRAFÍA

- Barberis, J. (2016). *Los Principios Generales de Derecho como fuente del Derecho Internacional* . México D.F.: Revista IIDH.
- Cabanellas, G. (1992). *Compendio de Derecho Laboral* . Madrid: Edición actualizada, Editorial Heliarte S.R.L.
- Cabanellas, G. (19993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliastre S.R.L.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 1158-17-EP/21. 25.
- De la Cueva, M. (2013). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I*. Buenos Aires : Porrua.
- De la Villa, L. (2019). El principio de irrenunciabilidad de los derechos Laborales. *Revista de Política Social* , 9-55.
- García, A. (1960). *Derecho del Trabajo*. Barcelona.
- Goldin, A. (1987). *Contrato de Trabajo y renuncia de Derechos*. Buenos Aires: Hamurrabi.
- Guastini, R. (2000). *Estudio sobre la interpretación jurídica* . México: Porrúa.
- Hernáinz, M. (2017). *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo* . Madrid: 15 edición .
- Lalanne, J. (2015). Los Principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho: Publicación de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Uruguay*, 175-176.
- Machicado, J. (2010). *Historia del Derecho del Trabajo*. Sucre, Bolivia: Universidad San Francisco Javier.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* . Lima : Fondo Editorial PUCP.
- Pizarro Díaz, M. (2006). *La remuneración laboral en el Perú, Análisis Jurídico Laboral* . Lima: COnsultores Laborales.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* . Buenos Aires: Depalma.

Rodriguez, M. (1979). *El principio de igualdad y las relaciones laborales* . Madrid : Tecnos.

Romagnoli, H. (1994). La desregulación y las fuentes del derecho del Trabajo. *Reflexiones sobre el Derecho de Trabajo y la flexibilidad laboral*, 15-85.

Romagnoli, U. (2009). Del status al contrato y retorno. *Temas centrales del Derecho Laboral*, 115-169.