



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO
INFORME FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA
DEL ECUADOR.**

Tema:

Caso N° 13352-2015-00162 Seguido por Vélez Aveiga Rody Juan, en contra de
María Verónica Delgado Vargas, Gerente General de la Compañía Editorial
Ridela Cía. Ltda., “La vulneración de Principios de Intangibilidad, Progresividad
y Favorabilidad en sentencia de primer nivel”

Autores:

Escudero Vélez Carlos Euclides
Romero Muñoz Ronela Madeleine

Tutor

Ab. Fatsi Stalin Cedeño Roldan
Portoviejo - Manabí - Ecuador

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Escudero Vélez Carlos Euclides y Romero Muñoz Ronela Madeleine, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: Caso Laboral N° 13352-2015-00162 Seguido por Vélez Aveiga Rody Juan, en contra de María Verónica Delgado Vargas, Gerente General de la Compañía Editorial Ridela Cía. Ltda., “La vulneración de Principios de Intangibilidad, Progresividad y Favorabilidad en sentencia de primer nivel”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 25 de julio de 2017.

Escudero Vélez Carlos Euclides
C.C.
AUTORA.

Romero Muñoz Ronela Madeleine
C.C.
AUTOR

ÍNDICE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
INTRODUCCIÓN	III
MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. El trabajo como un derecho social.....	1
1.2. El desahucio.....	2
1.2.1.Reforma a la intuición del desahucio	2
1.2.2.Características del desahucio.....	4
1.2.3.Indemnización al empleador por falta de desahucio	5
1.2.4.Legislación comparada.....	5
1.2.5.Chile.....	5
1.2.6.Jurisprudencia del pago de la indemnización por desahucio en el despido – Principio pro operario.	6
1.3. Despido intempestivo	8
1.3.1.Naturaleza del despido intempestivo	9
1.4. Los Principios del Derecho Laboral	10
1.4.1.Principio de intangibilidad.....	10
1.4.2.Principio de intangibilidad en el derecho comparado	12
1.4.3.Venezuela	12
1.4.5.Principio de Progresividad e indubio pro operario.....	14
ANÁLISI DEL CASO	16
2.1. Hechos fácticos	16
2.2. Análisis de resolución de primera instancia.....	19
CONCLUSIONES	41
3.1. Conclusiones	41

BIBLIOGRAFÍA	44
ANEXOS	47

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral va de la mano con el derecho Constitucional, por cuanto; en los procedimientos de esta materia se deben respetar y aplicar los preceptos constitucionales emanados de la Carta Magna para alcanzar una verdadera justicia, ya que, por medio del acatamiento de los preceptos y principios constitucionales se efectúa el amparo, protección y reconocimiento de los derechos de los trabajadores.

El presente proyecto de investigación y análisis de estudio de casos aspira aportar de manera doctrinaria, jurídica, dogmática y jurisprudencial acerca de la figura jurídica del desahucio como una institución jurídica por medio del cual se termina la relación laboral, figura que ha sido reformada en la última ley de justicia laboral.

Conjuntamente se hace la investigación y análisis de los principios constitucionales y procesales que se deben aplicar en los juicios en materia laboral, específicamente los principios de intangibilidad, progresividad y favorabilidad, y así mismo las consecuencias jurídicas que conlleva la vulneración de éstos en un proceso específico como lo es al pago por bonificación del desahucio, para con ello evitar de alguna manera se sigan cometiendo este tipo de vulneración de derechos.

La administración de justicia es la encargada de proporcionar un fiel cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, es decir, que por medio de este modelo actual de Estado Constitucional de derechos los

juzgadores no solo deben basarse específicamente la norma para resolver una causa si no que como autoridad les corresponde ir más allá de esta, lo que envuelve la obligatoria aplicación de los principios, ya que estos son de carácter fundamental al momento de tomar una decisión y hacer cumplir tanto la ley como los derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores.

El objetivo principal para la realización del presente informe final del estudio de caso se ha planteado como “analizar si se vulneraron los principios de intangibilidad progresividad y favorabilidad en la sentencia”, para lo cual se realizará el estudio analítico exhaustivo de cada uno de estos principios mencionados, para así determinar y demostrar si hubo la existencia de la vulneración de éstos en el caso concreto.

Así mismo, teniendo el objetivo claro del análisis también se estudiará y analizará la indemnización por despido intempestivo, haciendo un enfoque específico en el pago de la bonificación por desahucio, para así poder precisar por qué el Juez de primer nivel estableció que no se debe pagar el desahucio en el despido intempestivo en el caso analizado, para lo cual se hará una revisión de la figura del desahucio antes de la reforma.

Para reforzar y argumentar sobre el problema jurídico encontrado en el caso de análisis se revisarán los cuerpos legales pertinentes a la materia como lo son la Constitución, el Código del Trabajo, el Código Orgánico de la Función Judicial, así como los tratados y convenios internacionales que sustentan los principios a estudiar, de igual manera se asimilará jurisprudencia encontrada y

derecho comparado para el marco teórico y análisis del caso, respecto a la dicotomía de la aplicación de los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo.

MARCO TEÓRICO

1.1. El trabajo como un derecho social

El trabajo es un derecho y un deber social, el derecho de los sujetos inmersos en la relación laboral se sustenta en principios primordiales, principios que deben ser respetados y aplicados de conformidad con las reglas del debido proceso y garantizando la tutela judicial efectiva. La Constitución, en su Art. 33 expresa este derecho fundamental estableciendo: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constituyente, 2008)¹.

Se lo denomina Derecho Social por cuanto; como tal sobrelleva transformaciones, antes era un derecho de clase y hoy en un derecho común, y al mismo tiempo nace de la sociedad de acuerdo a sus necesidades. Podetti, (1997)², sobre el carácter del derecho al trabajo como un derecho social ha señalado que: “El derecho del trabajo es uno de los medios jurídico-normativos de que se vale la política social, en el confluyen la solidaridad, la subsidiaridad, la libertad y dignidad humana que tienen fecundas virtualidades en las relaciones de trabajo”(p.142).

De lo anotado en primer lugar se desprende que el trabajo de acuerdo a la normativa consitucional, es un derecho y un deber social, al ser un derecho social iuncluye a todos los sujetos que habitan un Estado al Derecho que tienen éstos a la libertad de trabajo, mientras que; cuado se enfatiza que es un deber de

¹ Asamblea Nacional Consituyente. (2008). “*Constitución de la República del Ecuador*”. Montecristi. Editorial Jurídica del Ecuador

² Podetti, Humberto. (1997). “*Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*”. México. IIJ UNAM.

carácter social se refiere a la obligación que tiene el Estado de asegurar al trabajador la protección, garantía y eficacia de dichos derechos para que éstos no sean de ninguna manera transgredidos.

En relación al derecho al trabajo el artículo 2 del Código De Trabajo indica: “el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (Código del Trabajo, 2015, p.3)³.

1.2. El desahucio

El desahucio es una de las figuras jurídicas del derecho laboral por la cual se da por terminada la relación de trabajo entre las partes involucradas como lo son empleador y trabajador, doctrinalmente el desahucio ha sido definido por varios expertos en la rama.

Revisando a Romo, (2003); puntualiza que la figura del desahucio es: “un derecho que poseen tanto el trabajador como el empleador, para evitar culminar el contrato de trabajo por despido intempestivo, o por abandono de trabajo”, en su orden⁴

1.2.1. Reforma a la intuición del desahucio

El desahucio en el anterior Código del Trabajo se daba por parte del empleador como del trabajador. En palabras de Trujillo: “El desahucio es el

³ Código Orgánico Del Trabajo. (2015). Registro Oficial Suplemento 167. Quito. Ediciones Legales

⁴ Romo Loyola, Jhon. (2003). “*Legislación Laboral Ecuatoriana*”. Quito. CEP

abandono intempestivo que se da por parte del trabajador, se da cuando el trabajador sin causa ni justificación alguna, o sin seguir el trámite de ley, deja de trabajar (Trujillo, 2012)⁵.

De manera general la significación del desahucio se encuentra establecida en el Art. 184 del código de trabajo Reformado por el Art. 30 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015) que imprime:

Art. 184.- - Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, se puede hacer saber dicha medida inclusive por medios electrónicos⁶. además se señala que el empleador deberá bonificar con un porcentaje al trabajador que termine la relación laboral por desahucio (Codigo Laboral ecuatoriano, 2015).

Este mismo artículo antes de ser reformado por la ley en mención establecía:

Art. 184.- Del desahucio.- Desahucio es 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. En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido (Codigo Laboral ecuatoriano, 2015)⁷.

Como se observa antes de la reforma ambas partes podían terminar el contrato de trabajo por desahucio, luego de la reforma esta facultad le corresponde únicamente a la parte trabajadora.

Antes de la reforma laboral el trabajador no recibía bonificación alguna por desahucio de su parte, en la actualidad la renuncia por desahucio es una figura implementada en esta reforma, todos los casos de terminación de la

⁵Trujillo, Julio César.(2012). "*Derecho del Trabajo*". Tomo II. Quito. Editorial Don Bosco. Disponible en: www.derechoecuator.com

⁶Código Orgánico Del Trabajo. (2016). Codificación 2005-017. Quito. Ediciones Legales

⁷ Codigo Orgánico Del Trabajo. (2015). CEP.

relación laboral por desahucio o por acuerdo entre las partes (empresarios y trabajadores), recibirán una bonificación con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada año de servicios prestados. Esta reforma se encuentra específicamente en el artículo 185.

El desahucio es una figura jurídica que ya se encontraba en el Código, con la nueva reforma de justicia laboral, lo que se implementa es la renuncia por desahucio por parte del trabajador, la cual cuenta con una bonificación, y únicamente se le hace conocer al empleador con quince días de anticipación por medio de un correo o un escrito sin necesidad de acudir a la inspectoría del trabajo.

La bonificación por desahucio no solo es eficaz o no solo se da cuando el trabajador decide dejar de trabajar, sino que también se da cuando existe una terminación laboral por acuerdo entre las partes.

1.2.2. Características del desahucio

A la figura jurídica del desahucio se le han proporcionado dos características primordiales que son:

- **Acto jurídico unilateral.**- Es decir, que le corresponde a una de las partes dar por terminada la relación laboral de manera fundamentada.
- **Aviso anticipativo.**- Debe avisarse con anterioridad en los días determinados en la ley, con esto cumple con su objetivo, es dar a conocer a la otra parte, que es su deseo terminar la relación para que se tomen las medidas pertinentes.

1.2.3. Indemnización al empleador por falta de desahucio

Para recibir la bonificación por el desahucio que establece la ley de justicia laboral el empleador debe cumplir a cabalidad lo dispuesto en el artículo 184, de no ser así deberá consignar una compensación de orden económica a su empleador. El trabajador debe cumplir con lo establecido en el Art. 190 que se refiere a la Indemnización al empleador por falta de desahucio: en la cual el trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir, sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de remuneración.

1.2.4. Legislación comparada

1.2.5. Chile

En la república del vecino país Chile, la figura del desahucio se encuentra establecida también el Código del Trabajo de dicho país, contenido bajo la expresión de que los trabajadores que pueden ser despedidos sin expresión de causal.

Art. 161 inc. 2° CT.- despido sin expresión de causal, aunque sólo respecto de ciertos trabajadores. A saber: a) los que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; b) los trabajadores de casa particular; c) trabajadores que ocupen cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos. 4.2. EFECTOS. El desahucio pone término al contrato de trabajo. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicio, ya legal, ya convencional, según corresponda (art. 163 CT). Con todo, el desahucio

no podrá ser invocado con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional. El desahucio será por escrito y deberá darse con 30 días de anticipación. (Palavecino, (s/f), p.53)⁸.

De este artículo de la legislación chilena se desprende que el desahucio al igual que antes de la reforma en nuestro país se da de parte del empleador y trabajador, con la diferencia de que en Chile existen ciertos tipos de trabajadores los que pueden aplicar el desahucio, sin embargo entre las causales por las que el trabajador tiene que obligatoriamente indemnizar al trabajador según el artículo 161 se encuentra el desahucio, que exige al empleador a sufragar las indemnizaciones establecidas en la ley, cuando corresponde, esto es; a modo de indemnización en dinero efectivo, el equivalente a una última remuneración mensual devengada.

1.2.6. Jurisprudencia del pago de la indemnización por desahucio en el despido –

Principio pro operario.

Resolución sobre la indemnización del despido intempestivo y el pago por desahucio: CASO No. 13371-2016-00214.

Este caso resuelto luego de la reforma, proveniente de la Unidad Judicial de lo laboral de Portoviejo en su parte pertinente señala:

“Despido Intempestivo”. Por tanto la actora ha laborado por DOS AÑOS, 4 MESES, 1 DIA, debiéndose liquidar (Art. 188...\$1098; **no existiendo**

⁸ Palavecino, Claudio. (s/f). “Apuntes sobre la terminación del contrato de trabajo”. (en línea). Consultado 15 julio 2017. En: file:///C:/Users/Jorge/Downloads/Unidad_8_Apuntes_sobre_terminacion_del_contrato_de_trabajo.pdf

constancia de desahucio páguese Art. 185...213,75) valores que suman a favor de la actora \$1.311,75⁹.

En la presente resolución la Jueza aplicando la sana crítica ordena el pago de la bonificación por desahucio, se indica que utiliza el principio de intangibilidad y favorabilidad a favor de la persona trabajadora, por cuanto en este proceso el actor no solicita en su demanda inicial la bonificación por desahucio, sin embargo, el Juzgador ordena el pago en su resolución, ya que el juez en este caso resuelve a favor de la parte más vulnerable en la relación.

Cabe indicar que antes y después de la reforma de los artículos del Código el artículo 188 respecto a su inciso cinco de la indemnización por despido intempestivo, literalmente establecen lo mismo, en cuanto a la disposición de la orden de pago de la bonificación por desahucio, como lo indica tanto el cuerpo derogado como el reformado “sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código” que es lo que se discute en el presente estudio.

En la sentencia de la cual se ha hecho referencia, el actor en su demanda inicial dentro de sus pretensiones no ha solicitado el pago por desahucio, sin embargo, como se dijo el juzgador actúa aplicando los principios y las reglas de la sana crítica para resolver, entendiéndose a la sana crítica como aquella operación de carácter intelectual y lógica y de buena fe que efectúa el juez en razón de su experiencia, cuya finalidad es alcanzar una correcta apreciación e interpretación del resultado de las diligencias judiciales.

⁹ Unidad Judicial de lo Laboral Portoviejo. (2016). Caso No. 13371-2016-00214. Indemnización por despido intempestivo

Respecto a la sana crítica de la que se ha hecho alusión el jurista y Doctor Uruguayo Couture, (1958) ha manifestado:

Las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas (p.270-271)¹⁰.

1.3. Despido intempestivo

En nuestra Legislación Laboral no se contempla un concepto exacto de la figura del despido intempestivo, el mismo que a criterio propio es una forma ilegal y de terminar la relación laboral, en el artículo 188 del Código de Trabajo se hace referencia al despido intempestivo refiriéndose este artículo al cambio de ocupación que un trabajador tenga que soportar por orden de empleador sin consentimiento del trabajador se entenderá como despido intempestivo, aun cuando este cambio no sufra rebaja de la remuneración.

En concordancia con lo dicho el autor Ecuatoriano Guzmán, (2016) manifiesta:

Nuestro Código del Trabajo no trae una definición del despido intempestivo. Como ocurre con muchas otras instituciones jurídicas, la ley positiva se refiere a ella como que su definición sobra. Realmente se podría decir que si el artículo 169 establece las causas de la terminación de la relación de trabajo, todas las demás formas que no están allí contempladas, se podrían calificar de despido intempestivo (pág. 118)¹¹.

¹⁰ Couture Etcheverry, Eduardo. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Era Edición. Buenos Aires. Editorial Roque Depalma.

¹¹ Guzmán López, Jorge. (2011) *Estabilidad Laboral Y Despido*. Guayaquil. Editorial Jurídica LYL.

Aportando sobre el despido intempestivo se puede anotar que ésta es una figura ilegal en el campo laboral, que implica la separación del trabajador de su puesto de trabajo de manera arbitraria y sin una causa justa, impropia e inadecuada que viola derechos fundamentales del trabajador como la estabilidad laboral entre otros.

1.3.1. Naturaleza del despido intempestivo

Para marcar la naturaleza del despido el doctrinario De Buen, (2002; indica:

El despido es catalogado por la ley como una forma rescisión, estos es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador. La rescisión patronal no termina, por sí misma, con la relación de trabajo. En todo estará supeditada a la confirmación de su validez por los tribunales laborales.(p.80)¹².

El despido intempestivo o injustificado es sancionado por el Código del Trabajo tal como consta en el art. 188 referente a las indemnizaciones, el mismo que en su quinto inciso además señala: “(...) El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código” (Código Laboral Ecuatoriano, 2015) esto es el desahucio.

¹² De Buen, Nestor. (2002) “*Derecho Del Trabajo*”. Tomo II. Vigésima Tercera Edición. México. Editorial Porrúa

1.4. Los Principios del Derecho Laboral

El Artículo 326 de la Constitución establece lo Principios en los sustenta el derecho al trabajo que son: irrenuncialbilidad, intangibilidad y pro operario. “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 (Constitución, 2008)¹³.

Los principios de intangibilidad e irrenuncialbilidad a lo que se refiere la Carta Magna, son principios de carácter protectores y preservadores de derechos hacia el trabajador. Acerca la aplicación de los principios generales en materia laboral, Reyes indica que: “los tribunales y las leyes laborales están supeditados a principios que determinan la protección de los derechos laborales de los trabajadores y patrones”(Reyes, 2012, p, 16)¹⁴.

1.4.1. Principio de intangibilidad

En el numeral 2 del artículo 326 la norma suprema menciona que el derecho laboral es de carácter intangible, es decir que no puede ser dañado o desvirtuado, convirtiéndose así en un principio fundamental. En el ámbito laboral como en cualquier ámbito de derecho un principio plasmado se convierte en una garantía para la eficacia los derechos.

¹³Ibídem

¹⁴ Reyes Mendoza, Libia. (2012). “Derecho laboral”. (1ra ed.). México. Editorial Red Tercer Milenio S.C.

Albán, (2016). Sobre los antecedentes de este principio ha publicado:

El principio de intangibilidad en el Ecuador nació con las primeras manifestaciones de obreros y el surgimiento de la Ley de Obreros en el país promulgada en el año de 1916 por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno, la finalidad de esta ley era la regulación y el respeto a los derechos de los trabajadores colectivos el pago de bonificaciones y la regulación para la ejecución del trabajo donde se estipuló la jornada de trabajo de ocho horas diarias, y los días de trabajo excepto domingos y feriados, de la misma manera esta ley prohibía cualquier estipulación realizada que se encuentre en contra o limite las consideraciones realizadas, dando origen a uno de los principios fundamentales para los trabajadores colectivos como es la intangibilidad.(p.31)¹⁵.

De los antecedentes registrados se desprende que el principio en mención fue adquirido por los mismos trabajadores y son el reflejo de su lucha por alcanzar un derecho, con la aplicación de este principio como protector, estos derechos por los que han luchado pueden ampliarse y mejorarse, mas no disminuirse o menoscabarse.

El letrado Ecuatoriano Trujillo sobre la intangibilidad como principio expresa: “El legislador ecuatoriano, no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley” (Trujillo, 2008, p. 52)¹⁶.

Este principio, haciendo similitud a este concepto, establece que no se pueden tocar ni desmejorar las condiciones, derechos y beneficios del trabajador, ya que de hacerlo sería contrariar la ley y llegar a situaciones equivalentes al

¹⁵Alban Salgado, Jennifer. (2016). “El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador”. (en línea). Ambato. PUCE. Consultado (04 de julio 2017). Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

¹⁶ Trujillo, Julio Cesar. (2008). “*Derecho del Trabajo*” Tomo I. Quito. Centro de Publicaciones PUCE.

despido intempestivo. Es importante citar lo puntualizado por García, el principio de intangibilidad laboral de acuerdo con lo manifestado por García, (2006); que señala que: “este principio tiene una connotación histórica debido a que busca proteger los derechos y las conquistas laborales, es decir la lucha efectuada por los trabajadores para exigir el respeto para la ejecución del trabajo” (García, 2006)¹⁷.

De lo revisado se concluye que por medio de este principio constitucional como lo es la intangibilidad, se garantiza el resguardo de los derechos de los trabajadores, derechos que como consagra esta norma no han de ser disminuidos, que además va de la mano con el principio de progresividad que se abordará más adelante, por cuanto estos derechos deben ser ampliados para que así alcancen la validez anhelada.

1.4.2. Principio de intangibilidad en el derecho comparado

1.4.3. Venezuela

Como se ha repetido el principio de intangibilidad es un principio reconocido por el derecho internacional, por lo cual éste ha sido acogido por las diferentes Constituciones a nivel mundial, en la Constitución de Venezuela donde también se reconoce al trabajo como un derecho social que amparado y protegido por Estado, menciona este principio como protector de los derechos del trabajador: “Artículo 89: (...)... 1.- Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y

¹⁷ García, A. (2006). “*Temas de derecho Constitucional*” Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias” (Constitución, 1999, p.18)¹⁸.

Como se observa tanto en la legislación ecuatoriana como en la del vecino país la intangibilidad de los derechos del trabajador es un principio de carácter Constitucional y de orden público, establecido en el marco jurídico laboral, presente en los contratos individuales y colectivos, constituyendo derechos en beneficio de los trabajadores.

1.4.4. Jurisprudencia de la aplicación del principio de intangibilidad

Resolución 0108-16-JP: Esta resolución encontrada en la Corte Nacional, justamente hace referencia a la aplicación del principio de intangibilidad respecto al desahucio:

(..).Que el artículo 326 de la Constitución de la República consagra como principios del derecho al trabajo entre otros, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la ineficacia de cualquier estipulación en contrario y el principio pro-trabajador. De tal manera, el desahucio, conforme lo previsto en el artículo 184 del Código del Trabajo, reformado por el artículo 30 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del hogar, significa la decisión voluntaria del trabajador (a) de separarse de su puesto de trabajo, lo cual es un derecho que puede ejercerse en cualquier tiempo como forma de dar por terminada la relación laboral con el aviso anticipado de 15 días, y siendo los derechos de los trabajadores intangibles, irrenunciables esa decisión como ejercicio de su derecho de libertad, es válida, legal y constitucional¹⁹.

¹⁸ Constitución República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. (en línea). Consultado 21 Julio 2017. Recuperado En: http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

¹⁹ Corte Constitucional. (2016). Expediente 0108-16-JP. (en línea). Consultado 22 julio 2017. En:<https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

En la jurisprudencia citada los jueces no solo invocan al principio de intangibilidad para la resolución, sino que como se observa se aplican los tres principios en los que se setenta el derecho al trabajo, protegiendo así los derechos del trabajador que ha acudido a reclamarlos a la sede Constitucional.

1.4.5. Principio de Progresividad e indubio pro operario

Sobre el primero de éstos, para conceptualizar, analizar y entender a este principio en materia de trabajo se acude nuevamente a la doctrina, es así que; revisando Barbagelata; “La expresión refiere al gradualismo admitido por varios instrumentos internacionales y por textos constitucionales para la puesta en aplicación de las medidas adecuadas”. (Bargagelata, 2008, p.8)²⁰. Como lo indica lo anteriormente citado, este principio es estrechamente relacionado con la Constitución; es decir, que es una norma que se aplica para dar una eficacia constitucional a un proceso en cuanto a derechos fundamentales.

Sobre el segundo de éstos, se expresa que principio de favorabilidad también es un principio constitucional que en materia laboral se fundamenta en la tutela de los derechos del trabajador, por ello su término “por-operario” que se aplica en caso de duda o conflicto en la atención a las normas vigentes del trabajo, concretamente cuando no se consigue establecer que una norma es la más conveniente para solucionar el caso discutido.

Trujillo sobre este principio ha impreso que este es un principio de aceptación general, que la norma legal es más amplia y complementaria, ya que

²⁰ Barbagelata, Héctor. (2008). *“Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación”*. Barcelona. Editorial IUSLabor.

en caso de duda acerca del alcance de la norma afectada, los funcionarios judiciales y administrativos la aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores.(Trujillo, 1979, p. 134)²¹.

La Dra. Monesterolo, (2012) expresa lo siguiente ante este principio:

El rasgo más representativo del Derecho Laboral ha sido, y aún sigue siendo, el de ser protector del trabajador, aunque a partir de la vigencia de la actual Constitución, desde una perspectiva diferente, esto es, ya no como una forma paternalista sino garantista de derechos, cuya manifestación concreta lo constituye el principio indubio pro operario, con sus reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa²².

²¹ Trujillo, Julio César, 1979, *“Derecho del Trabajo, tomo II”* . Serie Jurídica EDUC. Quito, Editorial Don Bosco.

²² MONESTEROLO LENCIONI, Graciela. (2012: *“Instituciones del Derecho Laboral Individual”*. Quito. Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)

ANÁLISI DEL CASO

2.1. Hechos fácticos

Para iniciar con el análisis del caso escogido para el estudio es importante dar a conocer de manera breve los hechos fácticos de la causa laboral, para luego continuar así con las observaciones de los puntos donde se ha encontrado la vulneración de los principios relacionados al trabajador en la sentencia de primer nivel emitida por el Juez de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el Cantón Manta.

Como todo procedimiento este comienza por la demanda interpuesta por el actor, quien en el libelo señala que ha sido víctima de un despido intempestivo por parte de su ex empleador, por lo que acude a sede judicial, para reclamar su derecho que estima le han sido vulnerados derivados del despido intempestivo del que ha sido víctima.

El actor Rody Juan Vélez Aveiga, comparece con su demanda inicial en contra la compañía EDITORIAL RIDELA CIA. LTDA., que edita Diario El Mercurio, en la persona de la señorita María Verónica Delgado Vargas, por sus propios derechos y por los que representa de la empresa accionada; e indicó que prestó sus servicios lícitos y personales para la compañía demandada, desde el primero de marzo del año 2000, desempeñando sus labores como periodista, desde las 08h00 hasta las 12h00 y de 14h00 hasta las 18h00, de lunes a viernes.

Detalla el actor en su escrito inicial, los montos obtenidos durante el tiempo que duró la relación laboral, indicando que desde enero hasta el 15 de

mayo del 2015, su sueldo fue de \$849,00. Señala que pese a que se encontraba afiliado al IESS, sus ex empleadores no le han aportado valor alguno como aporte de afiliación; y, pese a ello, sólo tiene aportes, como si ganase el salario básico unificado, tal como se lee del impreso de mecanizado que acompaña.

Continúa redactando que con fecha 24 de abril del año 2013, presentó junto con 32 compañeros un pliego de peticiones agrupado en el Comité Especial de Trabajadores y Empleador Editorial RIDELA CIA. LTDA., ante el Ministerio de Relaciones Laborales de la ciudad de Manta; que dentro de dicha petición funge como Secretario de Prensa y Propaganda de la Organización del Comité Especial.

Tramitada dicha petición, por apelación subió a segunda instancia. Señala que a lo largo de este pliego de peticiones se dieron persecuciones, represalias y hostigamiento para quienes firmaron el mismo, especialmente a su persona; tanto así, que en el transcurso de los meses, no le pagaban completo, dándoles solo anticipos y en otros meses, nada.

Con estos antecedentes el actor indica que se ve obligado a presentar contra la empresa empleadora, un visto bueno, que fue resuelto a su favor, mediante resolución dictada el 15 de mayo del 2015, a las 16h30. Que le adeuda meses del 2014 y los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo del 2015. Razón por la que terminadas las relaciones laborales por medio de visto bueno, solicita que la parte demandada, en sentencia, sea condenada al pago de los rubros insertos en la demanda. Fijándose la cuantía en \$57,620.75.

El actor fundamenta su demanda de manera legal en lo que establece el artículo 191 y otros rubros del código de Trabajo, en concordancia con el artículo 185 del Código de Trabajo sobre las bonificaciones por desahucio. En sus pretensiones el actor solicita se ordene el pago de varios rubros que manifiesta le adeuda su ex empleador, entre estos rubros solicita el pago por indemnización de despido intempestivo, y el pago de indemnización por desahucio.

El juzgador que conoce la causa en este caso, en sentido de que la demanda es clara y cumple con los requisitos que exige la ley procesal, la califica, cita al demandado y convoca a audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, que se efectuó el día miércoles dieciséis de diciembre del año 2015, a las once horas nueve minutos, en la Sala de Audiencias de la Unidad Judicial Laboral de la ciudad de Manta.

A esta audiencia acuden los sujetos procesales, Juez y Secretario, el actor, acompañado de su defensor, demandado y su procurador, constatada la fecha, día y hora para el efecto; se declaró instalada la audiencia, y se conminó a que la parte accionada, en cumplimiento de la primera fase de dicha audiencia, esto es la conciliación; conociendo las pretensiones del actor, se pronuncie respecto a una propuesta, que de ser aceptada por el actor, pondría fin al proceso.

En esta audiencia la accionada manifestó a través de su defensor, que no existe ninguna posibilidad de conciliación, en esta audiencia la parte demanda procede a dar contestación a la demanda propuesta por el actor, y entre las excepciones que deduce están las siguientes:

- a) La negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y Derecho de la demanda presentada por la parte actora;
- b) Improcedencia de la demanda por falta de causa;
- c) Improcedencia de la acción;
- d) Falta de Derecho del actor para demandar;
- e) Ser ilegítimo y contradictor pasivo.

La contestación fue calificada por el juzgador por cumplir con los requisitos del Art. 102 del Código Procesal Civil; se indicó que sobre las excepciones deducidas, habrá pronunciamiento para el momento procesal oportuno, incorporando el memorial de contestación al cuaderno procesal, para que formen parte de él, como lo determina el Art. 576 del Código Obrero.

La Audiencia definitiva, se efectuó el día miércoles dos de marzo del año 2016, en la Sala de Audiencias de la Unidad Judicial Laboral de la ciudad de Manta, a las quince horas treinta y nueve minutos, ante dos de sus titulares, en dicha sentencia se declara parcialmente con lugar la demanda, y se condena al demandado al pago de ciertos rubros menos a la bonificación por desahucio.

2.2. Análisis de resolución de primera instancia

En la sentencia el juez en primera instancia da con lugar parcialmente la demanda en ciertos rubros que si fueron aceptados que se cumplan, y el que no fue aceptado por el juez es el rubro del desahucio.

Para motivar su resolución el juzgador relata nueve considerados. En los considerandos primero y segundo se pronuncia sobre la competencia y validez del proceso:

(..)PRIMERO.- La presente causa se ha tramitado conforme al Procedimiento Oral, establecido en el Capítulo Tercero de la Competencia y del Procedimiento, Arts. 575 al 584 del Código del Trabajo y por cuanto aparece que no se han omitido solemnidades sustanciales, de las establecidas en el Art. 346 del Código de Procedimiento Civil, ni que se haya producido violación del trámite señalado en el Art. 575 del Código del Trabajo, se declara su validez. SEGUNDO.- En esta clase de procesos, se torna trascendental demostrar por los medios legales, la existencia de la relación laboral alegada, con la concurrencia de los elementos que determina el Art. 8 del Código del Trabajo, pues se trata de una situación objetiva que debe ser acreditada fehacientemente con pruebas que dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que la relación existió realmente. En el presente caso, pese a la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda, manifestada por el demandado, la relación laboral no constituye controversia; empero sí la impugnación a la resolución de un visto bueno que le fue favorable a la parte actora y que puso fin a la relación laboral, planteada como excepción por la parte accionada; y el pago de ciertos rubros a favor de la parte actora (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En el considerando TERCERO, el juzgador se pronuncia sobre la importancia del principio de “justicia social” que procura **la protección de los sujetos económicamente más débiles**, en la relación jurídica-económica-laboral que son los trabajadores, para de esa manera alcanzar un determinado equilibrio entre los diferentes grupos humanos, pero ello no obsta a mantener un apego irrestricto a los principios rectores de la administración de justicia como es la buena fe y lealtad procesal:

TERCERO.- Es evidente que en todo proceso laboral debe resaltar el principio de “justicia social” que procura la protección de los sujetos económicamente más débiles, en la relación jurídica-económica-laboral que son los trabajadores, para de esa manera alcanzar un determinado equilibrio entre los diferentes grupos humanos, pero ello no obsta a mantener un apego irrestricto a los principios rectores de la

administración de justicia como es la buena fe y lealtad procesal. De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 172 inciso primero de la Constitución de la República indica: “Las juezas y jueces administrarán justicia con sujeción a la Constitución, a los instrumentos internacionales y a la ley”. A su vez, el Art. 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece: “La actuación de las juezas y jueces de la Función Judicial será imparcial, respetando la igualdad ante la ley. En todos los procesos a su cargo, las juezas y jueces deberán resolver siempre las pretensiones y excepciones que hayan deducido los litigantes, sobre la única base de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado, la ley y los elementos probatorios aportados por las partes”; lo que guarda relación directa con los principios constitucionales de seguridad jurídica, de probidad y tutela efectiva del derecho de las partes (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En el considerando cuarto el juzgador se pronuncia sobre la carga de la prueba, haciendo énfasis en que en materia laboral no se aplica “actor incumbit onus probando” que significa que el actor debe probar lo que alega, para lo cual introduce jurisprudencia referente a esta institución:

CUARTO.- La jurisprudencia señala que “(...) La carga de la prueba no supone ningún derecho del adversario sino un imperativo del propio interés de cada litigante; es una circunstancia de riesgo que consiste en que quien no prueba de los hechos que debe probar, pierde el pleito. Puede quitarse esa carga de encima, probando, es decir, acreditando la verdad de los hechos que la ley le señala, (...)”. (Gaceta Judicial. Año. CIV. Serie XVII. No. 13. Pág. 4165. Quito, 8 de septiembre de 2003). Los actos y derechos laborales, gozan de la presunción de legalidad y le corresponde a la recurrente presentar las pruebas de que la acción es legítima. 4.1.- La parte accionada contestó la demanda, aceptó la relación laboral pero se excepcionó con la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda e impugnación a la resolución de un visto bueno que le fue favorable a la parte actora y que puso fin a la relación laboral. En esta materia no siempre es aplicable la fórmula resumida en la frase “actor incumbit onus probandi”, pues el empleador demandado está obligado a probar sus afirmaciones, probandi incumbit qui dicit, non qui negat, Ejemplo: el abandono del trabajo, el pago de remuneraciones, etc.; y por la forma como contestó su demanda, debe probar tales asertos. Couture, sobre la prueba, señala: “Carga de la prueba quiere decir, en primer término, en su sentido estrictamente

procesal, conducta impuesta a uno o ambos litigantes, para que acredite la verdad de los hechos enunciados por ellos” (Fundamentos del Derecho Procesal Civil 4ª. Edición 5ª. Reimpresión, 2014, p.198) (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En el considerando quinto de la resolución la juzgadora se pronuncia sobre las pruebas que han sido admitidas en el presente caso, proporcionando las razones del porque fueron o no fueron admitidas en su valoración

(..)Las copias simples que obran en autos no constituyen prueba idónea, conforme lo señalado en el Art. 25 de la Ley de Modernización del Estado, en concordancia con lo dispuesto en último inciso del Art. 121 del Código Procesal Civil, vigentes al momento del juicio, por no estar debidamente certificadas, por ende no se las toma en cuenta en esta litis.

a) En la Audiencia definitiva se receptó juramento deferido del actor y una confesión judicial ficta de la demandada; b) De fs. 3 a 9, impresos de aportaciones al IESS, del actor; c) A fs. 23, copia certificada por Notario, del nombramiento de la accionada, como representante legal de EDITORIAL RIDELA CIA. LTDA.; d) A fs. 33, fotografía en la que se encuentran varias personas, teniendo como fondo la leyenda EL MERCURIO Fundado en 1924, que se repite en copia, a fs. 47; e) De fs. 34 a 35, original de una resolución de visto bueno, atribuible a los justiciables, que puso fin a la relación laboral; f) A fs. 58, rol de pago del actor del mes de junio del 2014, por la suma de \$885,06; g) A fs. 39, nombramiento del accionante como dirigente en el Comité Especial de los trabajadores de la compañía RIDELA CIA. LTDA.; que se relaciona estrechamente con las copias certificadas de las Actas de Tribunal de Conciliación y Mediación Obligatoria Acuerdo parcial, que obran de fs. 40 a 44 y 45 a 46, respectivamente; h) A fs. 48, copia certificada de un dato de prensa; i) A fs. 75, certificado remitido por el Registrador Mercantil de Manta, en el que se aprecia que la empresa RIDELA CIA, LTDA., se encuentra inscrita en dicha dependencia desde el 13 de noviembre de 11982; j) A fs. 77, certificado emitido por el Ministerio del Trabajo, en el que indica que el trámite de reclamación colectiva, se encuentra en Portoviejo; k) A fs. 79, certificado de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros Portoviejo, en la se lee que no existe compañía bajo la denominación DIARIO EL MERCURIO; l) A fs. 84, certificado emitido por el Servicio de Rentas Internas y sus anexos (fs. 85 a 89vlt.); m) A fs. 91, oficio del IESS, con sus tres anexos (fs.92 a 92vlt. y 93, respectivamente, que contiene el historial laboral de tallado del accionante; n) De fs. 96 a 97vlt., copias certificadas del informe empresarial correspondiente al pago de impuesto a la renta del año 2011;

y, o) A fs. 100, certificado del IESS, respecto al aviso de entrada y salida a tal organismo, del actor, con anexos que corren de fs. 101 a 102 (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En el considerando SEXTO, de la resolución el Juez se pronuncia acerca de la existencia de la relación laboral estable y permanente entre los justiciables, expresando que en el presente caso, ésta data desde el uno de enero del 2006, hasta el 22 de mayo del 2015, conforme historial laboral que corre de fs. 92 a 93. Documento que de conformidad a lo establecido en el Art. 596 del Código Laboral, constituye prueba legal por haber sido emitidos por ser un ente público. Con la documentación adjuntada dentro del proceso, el juzgador expresa que están probados tales presupuestos: tiempo de servicio y remuneración percibida.

(..)La relación laboral estable y permanente entre los justiciables, data desde el uno de enero del 2006, hasta el 22 de mayo del 2015, conforme historial laboral que corre de fs. 92 a 93. Documento que de conformidad a lo establecido en el Art. 596 del Código Laboral, constituye prueba legal por haber sido emitidos por ser un ente público. Resaltando sobre la estabilidad y permanencia, que el actor estuvo afiliado para el DIARIO EL MERCURIO (fs. 93) desde julio del 2000 sólo hasta el 31 de enero del 2003; y, de acuerdo a tal documento, se lo volvió a afiliarse en enero del 2006, hasta el 22 de mayo del 2015, en el que aparece laborando para la demandada en forma estable y permanente, como se indicó, teniendo como último sueldo, la suma de \$354,00, desestimando el rol de pago que corre a fs. 58, del mes de junio del 2014, teniendo en cuenta que la relación laboral culminó once meses después de haber sido emitido tal rol, el que no tiene firma de responsabilidad o sello que comprometa a la parte accionada. No considerando adicionalmente, el juramento deferido rendido por la parte actora, en vista que dicha prueba supletoria surtiría los efectos legales determinados en el Art. 593 del Código obrero, esto es, tiempo de servicio y remuneraciones percibidas, si no existieren estos presupuestos comprobados en el universo procesal. Trayendo a colación por oportunos, los siguientes precedentes jurisprudenciales: <“El juramento deferido según el artículo 590 (593) del Código del Trabajo, es prueba supletoria, que tiene todo el valor legal, cuando no aparece del proceso otra que la desvirtúe, (...)”> Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 11. Página 3593. (Quito, 24 de abril de 2002)”. Y <“El Art. 590 (593) del Código del Trabajo es enfático al disponer que el

juramento deferido rendido por el trabajador surtirá efectos legales cuando se necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares (...)»". Gaceta Judicial. Año CII. Serie XVII. No. 5. Página 1412. (Quito, 30 de enero de 2001). Con la documentación comentada, dentro del proceso, están probados tales presupuestos: tiempo de servicio y remuneración percibida. 6.1.- La médula de la controversia se centra en la existencia de un despido intempestivo, requerido por el actor; y, la impugnación de la resolución de visto bueno que puso fin a la relación laboral, planteada por la parte accionada. 6.1.2.- Por sentido estrictamente de congruencia, se analizará primero, si en el caso que nos ocupa, procede la impugnación al acta a la resolución de Visto Bueno, propuesto por la parte demandada, a saber: el Art. 183 del Código del Trabajo, respecto al visto bueno, en el segundo inciso señala: "(...) La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el juez del Trabajo pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio". Es decir, que la parte demandada hizo uso del derecho que le confiere la ley, para impugnar tal informe.. Transcribiendo para tal efecto, el siguiente apunte jurisprudencial: <No hay duda de que por lo dispuesto en el 2o. inciso del Art. 183 del Código del Trabajo, la resolución del Inspector del Trabajo en el trámite del visto bueno "no quita el derecho de acudir ante el juez del trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio"; Sin embargo, para que tal opción pueda ventilarse, es indispensable impugnar específica y concretamente la resolución que se hubiere dictado dentro de la sustanciación del visto bueno , en el mismo libelo de demanda. Gaceta Judicial. Año CI. Serie XVII. No. 3. Pág. 852. (Quito, 5 de junio de 2000)>. 6.1.2.1.- El Art. 169 del Código Laboral vigente en el momento contractual de las partes, señala nueve causales por las que termina la relación laboral, entre ellas, la 8.- Por voluntad del trabajador, a través de visto bueno, de conformidad a una o varias causales determinados en el Art. 173 ibídem. 6.1.2.2.- De fs. 34 a 35, consta original de una resolución de visto bueno, atribuible a los justiciables, que puso fin a la relación laboral, en forma legal, por el no pago de sus haberes, conforme el Art. 173 N ° 2 del Código del Trabajo, a decir de la Autoridad administrativa, se invirtió la carga probatoria, siendo un imperativo para la parte demandada, haber demostrado el cabal cumplimiento de dichos pagos. Lo que en efecto también ocurrió en el proceso: la parte demandada, no justificó conforme a derecho, que cumplió con el pago de las remuneraciones solicitadas en la demanda. Por tanto se confirma la resolución de visto bueno, que puso fin a la relación laboral, dictada el 15 de mayo del año 2015, las 16h30, por la Inspectora del trabajo, Ab. Diana

Cevallos cantos (fs. 34 a 35). 6.1.2.3.- El Art. 191 del Código Laboral, señala que tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código. Sin que en nada abone a favor del actor, la confesión judicial ficta de la demandada, conforme fueron estructuradas las posiciones, y en relación a la decidora documentación legal que obra en el proceso (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

Ahora el problema jurídico o medula de la controversia como lo expresa el juzgador en su resolución escrita se centra en la existencia de un despido intempestivo, requerido por el actor; y, la impugnación de la resolución de visto bueno que puso fin a la relación laboral, planteada por la parte accionada, el Juzgador transcribe:

(,)Por sentido estrictamente de congruencia, se analizará primero, si en el caso que nos ocupa, procede la impugnación al acta a la resolución de Visto Bueno, propuesto por la parte demandada, a saber: el Art. 183 del Código del Trabajo, respecto al visto bueno, en el segundo inciso señala: “(...) La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el juez del Trabajo pues solo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio”. Es decir, que la parte demandada hizo uso del derecho que le confiere la ley, para impugnar tal informe (..) El Art. 169 del Código Laboral vigente en el momento contractual de las partes, señala nueve causales por las que termina la relación laboral, entre ellas, la 8.- Por voluntad del trabajador, a través de visto bueno, de conformidad a una o varias causales determinados en el Art. 173 ibídem. 6.1.2.2.-.- De fs. 34 a 35, consta original de una resolución de visto bueno, atribuible a los justiciables, que puso fin a la relación laboral, en forma legal, por el no pago de sus haberes, conforme el Art. 173 N ° 2 del Código del Trabajo, a decir de la Autoridad administrativa, se invirtió la carga probatoria, siendo un imperativo para la parte demandada, haber demostrado el cabal cumplimiento de dichos pagos.

Lo que en efecto también ocurrió en el proceso: la parte demandada, no justificó conforme a derecho, que cumplió con el pago de las remuneraciones

solicitadas en la demanda. Por tanto, se confirma la resolución de visto bueno, que puso fin a la relación laboral (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

Respecto a las indemnizaciones, en el mismo considerando sexto el juzgador expresa:

El Art. 191 del Código Laboral, señala que tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código. Sin que en nada abone a favor del actor, la confesión judicial ficta de la demandada, conforme fueron estructuradas las posiciones, y en relación a la decidora documentación legal que obra en el proceso (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En este último párrafo de la consideración el juzgador no se pronuncia sobre la bonificación por desahucio, que antes de la reforma igual indicaba que el cálculo de estas indemnizaciones por despido intempestivo se hacen base de la remuneración del trabajador y sin perjuicio de las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185, o sea desahucio.

En el considerando número octavo de la resolución el juzgador se pronuncia sobre la aceptación parcial de la demanda y ordena el pago de los rubros por despido intempestivo, valores por sueldos atrasados, ropa de trabajo, décimo cuarto sueldo.

(..)OCTAVO.- Probada la relación laboral y el despido intempestivo, como se lo ha explicado ampliamente en el considerando SEXTO de esta sentencia, por los nueve años, tres meses veintidós días, se ordena el pago de lo que sigue: US \$3,540.00, lo correspondiente al despido intempestivo, atento a lo determinado en los incisos tercero, cuarto y quinto del Art. 188 del Código Laboral (\$354,00 x 10; la parte proporcional 3 meses veintidós

días-, se considera año completo), solicitado en el literal a.- de la demanda; US \$4,248.00, correspondiente a la indemnización por un año, contemplado en los Arts. 452 y 455 ibídem, en vista que se encuentra en trámite un reclamo colectivo; estando prohibido al empleador, despedir a su trabajador, requerido en el literal f.- de la demanda; US \$1,020.00, los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2014 (\$340,00 X 3) y US \$1,593.00, lo ateniendo a los meses de enero, febrero, marzo, abril y la quincena del mes de mayo del año 2015, solicitadas en el literal g.- de la demanda; a la que se agregará el triple de lo adeudado en el último trimestre, conforme lo dispuesto en el Art. 94 del Código Laboral, en la suma de US \$2,655.00; tomando como base para el cálculo de estos rubros, los sueldos constantes en el historial laboral; US \$600,00, lo que corresponde a la ropa de trabajo, atento a lo que reza en el Art. 42 N° 29 ibídem; y, US \$354,00, lo correspondiente al pago del décimo cuarto sueldo del último periodo exigible, como lo impone el Art. 113 del Código del Trabajo, requerido en los literales h.- e i.- de su escrito inicial (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En la misma línea el juzgador manifiesta: **En cambio no ha lugar a lo solicitado en los literales b.-, c.-, d.-, e.- y j.- de la demanda, en vista de las reformas laborales que sufrió el Código Obrero mediante la expedición de la Ley s/n, R.O. 483 - 3S, 20-IV-2015, es decir que no existe indemnización conforme el Art. 187 del Código del Trabajo, salvo la acción de despido ineficaz, que no es del caso.**

Más adelante concluye en la resolución que: **para hacerse acreedor a la bonificación del 25% del último sueldo por los años de servicio, contemplado en los Arts. 184 y 185 ibídem, el desahucio debió ser presentado por el trabajador o haber suscrito de consuno, un acta de finiquito.**

(..)En cambio no ha lugar a lo solicitado en los literales b.-, c.-, d.-, e.- y j.- de la demanda, en vista de las reformas laborales que sufrió el Código Obrero mediante la expedición de la Ley s/n, R.O. 483 - 3S, 20-IV-2015, es decir que no existe indemnización conforme el Art. 187 del Código del Trabajo, salvo la acción de despido ineficaz, que no es del caso; para

hacerse acreedor a la bonificación del 25% del último sueldo por los años de servicio, contemplado en los Arts. 184 y 185 ibídem, el desahucio debió ser presentado por el trabajador o haber suscrito de consuno, un acta de finiquito, respecto a las utilidades, no consta en autos que la empresa accionada las haya generado; por encontrarse afiliado al IESS, en caso de no pago de fondos de reserva, debe enderezar su reclamo por tal concepto, directamente al ente estatal aludido, en atención a lo señalado en el Art. 202 del Código Obrero; y, respecto al pago del triple, está considerado sólo en lo adeudado en el último trimestre de sus sueldos. NOVENO.- Por las consideraciones expuestas, al tenor de lo señalado en el Art. 273 del Código Procesal Civil, que determina que la sentencia decidirá únicamente los puntos sobre los que se trabó la Litis; concordantes con las garantías establecidas por el Art. 76, numerales 1 y 7 literal l) y seguridad jurídica constante en el Art. 82 de la Constitución de la República del Ecuador y el Art. 27 del Código Orgánico de la Función Judicial, sobre la verdad procesal, este Juzgador “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, declara con lugar parcialmente la demanda laboral presentada por el señor RODY JUAN VÉLEZ AVEIGA, contra la compañía EDITORIAL RIDELA CIA. LTDA., que edita Diario El Mercurio, en la persona de la señorita MARÍA VERÓNICA DELGADO VARGAS, por sus propios derechos y por los que representa de la empresa accionada, y pague al actor, en forma inmediata, los rubros señalados en el considerando OCTAVO de esta sentencia. Con costas, e intereses en los rubros que los genera, al tenor de lo señalado en el Art. 614 del Código del Trabajo. Actúe en calidad de Secretario titular, el señor Ab. Iván Andrés Santos Bazurto, mediante Acción de Personal N° 2737-DP-13-2016SP, suscrita por el Ing. Rafael Saltos Rivas, Director Provincial del Consejo de la Judicatura de Manabí, de fecha 1 de Junio del 2016. NOTIFÍQUESE (Idmenización por despido intempestivo, 2015).

En la parte final de la resolución el Juez según su apreciación e interpretación el desahucio no era un rubro que tenía que ser pagado por el empleador, ya que con las reformas de la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar donde se establece que el desahucio solo se da en los casos que el trabajador lo solicite o por acuerdo entre las partes, en este caso fue un Visto Bueno presentado por el trabajador y aceptado por la inspectoría de trabajo por la causal 2 del artículo 173, el trámite fue aceptado y

de esa manera se terminó la relación laboral, convirtiéndose en un despido intempestivo.

Como primer punto de la problemática se puede indicar que el juzgador señala que no ordena el pago por desahucio por la reforma del artículo 185, pero motiva su resolución en el inciso cinco del artículo 188 que literalmente señala: (..) sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si la ley es clara y el Estado tutela a la parte más débil de la relación laboral para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores; por qué este juzgador señala que no procede el pago de la bonificación por desahucio, cuando invoca la reforma de justicia laboral, en donde es importante recalcar que la modalidad de contrato es indefinido.

En los contratos de trabajo cuando el empleador despidiere sin causa justa y de forma unilateral, es decir, intempestivamente al trabajador, habrá de ser condenado a indemnizarlo, acorde a su antigüedad en el servicio, en la forma que establece la ley por los años de trabajo y el cálculo que se haga de esta indemnización no perjudica al pago de las bonificaciones a que se alude en el caso de desahucio según la reforma laboral.

El trabajador en su demanda solicitaba que se cancelen las indemnizaciones que debía recibir legítimamente por haberse cumplido la figura del despido intempestivo según lo establece el artículo 188 del código Obrero, pero a pesar de eso el Juzgador incumplió con lo que establece el inciso 5 del

artículo antes mencionado que le obliga a conceder el pago de la bonificación por desahucio.

Ahora entrando en el análisis específico del por qué se indica que existe una vulneración de principios tales como intangibilidad, progresividad y favorabilidad se tiene:

Como se puede observar en esta resolución el juzgador ha vulnerado principios esenciales inherentes al trabajador, que debió haber aplicado para emitir su resolución y ordenar también el pago de la bonificación por desahucio, primero; existe una duda, que se da por la reforma del artículo 185 del Código de Trabajo, pero el juzgador como lo indica la naturaleza del principio in dubio pro operario al existir esta duda debió aplicar lo más favorable para el trabajador, en este caso la bonificación por desahucio.

El principio pro operario es aquel criterio que debe aplicar el juzgador en favor al trabajador, y este juzgador no lo ha aplicado en su resolución, lo que desfavorece y afecta a los derechos del trabajador, toda vez; el juzgador de primera instancia ha omitido la aplicación de este principio para su resolución, dejando de lado los efectos principales y positivos que abarca el in dubio pro operario.

El in dubio pro operario establece que en caso de duda se aplicará en la forma más aplicable al trabajador, como lo ha explicado de forma más el jurista colombiano Salazar; “por medio de la aplicación del in dubio pro operario cuando existan normas oscuras o convenios ambiguos, se interpretarán las

mismas con un sentido protector e inclinado hacia el obrero, favoreciéndole como dispone la ley” (Salazar, 1963, p.55)²³.

El principio in dubio pro operario ha sido considerado como un principio universal, es aplicado en las distintas legislaciones en el mundo y se encuentra establecido en los instrumentos internacionales de derechos humanos, asimismo es citado en la mayoría de las sentencias laborales que llegan a la Corte Nacional de Justicia, con la finalidad de instituir jurisprudencia que auxilie a los jueces Aquo en la toma de sus decisiones.

Un ejemplo de ello es la sentencia del Juicio Laboral No. 1215-2010 que reposa en la Corte Nacional, que resuelve el pago de bonificaciones adicionales al despido como lo es el desahucio bajo este principio, que como lo ha definido Neves: “El principio del in dubio pro operario enuncia que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, debe elegir entre ellos el más favorable para el trabajador”(Neves, 2007,p.120)²⁴.

Una vez que se comprueba que el trabajador ha sido despedido intempestivamente se comprueba a la vez que éste también fue ilegalmente desahuciado por el empleador y por ello tiene derecho a la bonificación equivalente al veinte cinco por ciento, tal como lo establece tanto el código anterior como la reforma que argumenta.

²³ Salazar, Miguel. (1963). “*Curso de derecho procesal del trabajo*”. Segunda Edición. Bogotá. Editorial Temis.

²⁴ Neves Mujica, Javier. (2007). “*Introducción al Derecho Laboral*”. Lima. Fondo Editorial.

Otro de los principios que se ha vulnerado en esta sentencia es el principio de intangibilidad. Se exterioriza que se ha violado en principio de intangibilidad por cuanto en esta resolución se aminoran y menoscaban derechos que han sido atribuidos al trabajador, recordemos que la intangibilidad es un principio protector que ampara a un derecho que ha sido consagrado, por ello que el reconocimiento de este principio en la Constitución hace que su aplicación sea general.

Hay que tener en claro que se habla de los derechos de protección Derechos de protección al trabajador, por ellos la aplicación de estos principios en las resoluciones judiciales es indispensable, pues; es la administración de justicia quien tiene la obligación de otorgar la protección estos derechos, tal como lo manifiesta el artículo 5 del título preliminar del Código del Trabajo que establece: “**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 ”²⁵.

Del fragmento del artículo precedente se interpreta que la protección de los derechos hacia el trabajador, es eficaz mediante la aplicación directa e inmediata de los principios constitucionales como el principio de intangibilidad por parte de la administración de justicia en los procesos laborales, la protección de estos derechos además abarca:

- El derecho al acceso gratuito a la justicia La tutela efectiva y expedita.

²⁵ Código Del Trabajo. (2016). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005 Última modificación 22 de mayo de 2016. Quito. Corporación de estudios y publicaciones.

- La imparcialidad de los Jueces.
- La sujeción de los jueces a los principios constitucionales.

Al indicar que la aplicación del principio de intangibilidad es general se entiende que éste es aplicable para toda norma o estipulación nueva que vaya en contra de los derechos reconocidos a los trabajadores, sea en convenios internacionales, reglamentos, contratos colectivos, entre otros que produzcan un perjuicio a la situación del trabajador.

El Estado mediante los operadores de justicia se encuentra obligado a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, es decir, que estos no sean, disminuidos, desconocidos o tocados.

Claramente en la sentencia los derechos del trabajador han sido disminuidos, pues; el Juez no busca adoptar medidas para la protección, respeto y el mejoramiento de los derechos de los trabajadores, olvidando además que estos derechos son progresivos, es decir, que son adquiridos y no pueden ser eliminados porque son intangibles.

El juzgador al manifestar en la sentencia que “**para hacerse acreedor a la bonificación del 25% del último sueldo por los años de servicio, contemplado en los Arts. 184 y 185 ibídem, el desahucio debió ser presentado por el trabajador o haber suscrito de consuno, un acta de finiquito**”, se equivoca, ya que; el desahucio que efectúa el trabajador al empleador no es una solicitud que requiera aprobación alguna, más aun en este caso que se deriva de un despido sin causa justa.

El desahucio meramente es un aviso en el que el trabajador de manera voluntaria y unilateral, hace conocer al empleador su pretensión de acabar con el contrato, mientras que, si el contrato termina por acuerdo mutuo entre las partes, será por un acto bilateral, no obstante; los efectos jurídicos entre uno y otro son los mismos, pues; el patrono estará obligado a sufragar la bonificación por desahucio al trabajador.

El Juzgador incurre en la vulneración del principio de intangibilidad al no tener en cuenta que la bonificación por desahucio es independiente a los valores que se reciben por liquidación en un visto bueno, la bonificación por desahucio se suma al total, más aun cuando se deriva de un despido intempestivo, teniendo éste como Autoridad jurisdiccional la obligación de ordenar el pago.

Haciendo referencia al Juez como autoridad jurisdiccional también se observa que este juzgador en su resolución ha faltado a alguna de las facultades como tal las mismas que se encuentran en el art. 129 del código de la función judicial entre ellas:

- El Juez No Aplica la norma constitucional y la de los instrumentos internacionales de derechos humanos por sobre los preceptos legales contrarios a ella;
- Claramente no se respeta la garantía Constitucional de aplicación de los principios de intangibilidad, que protege a los derechos de los trabajadores, por el cual no se puede menoscabar ni disminuir dichos derechos;

- El juzgador no ha velado por una eficiente aplicación de los principios constitucionales, por cuanto; el juzgador ha omitido el principio constitucional pro operario, al no resolver de la manera más favorable al trabajador cuando existe la duda respecto del desahucio;
- El juzgador no ha aplicado de manera eficaz e inmediata el principio de intangibilidad, pues; a menoscabado los derechos del trabajador al no ordenar la bonificación por desahucio;

El inciso cinco del artículo 188 del Código del Trabajo, que declara claramente que si un trabajador es despedido intempestivamente, le corresponderá al empleador cancelar la bonificación por desahucio, normativa clara que no ha interpretado ni ha aplicado el juzgador.

Los trabajadores en el ejercicio de sus derechos gozan de la protección y de las garantías que conceden la aplicación de los principios constitucionales, más aun en los procesos laborales donde entran en debate derechos de los trabajadores, con la directa aplicación de los principios se garantizan derechos esenciales como:

- Respeto a la dignidad de los trabajadores.
- Goce de una vida digna y decorosa de los trabajadores.
- Remuneraciones justas.
- Retribuciones justas.
- Independencia o libertad de trabajo.

Otro de los principios que se consideran vulnerados en la resolución estudiada es el principio de progresividad, para entender este principio se tomará lo aportado por Toledo, (2013):

Consideramos que el principio de progresividad y no regresividad en materia laboral constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales de cara a los nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación de trabajo y los retos a los que se enfrenta el derecho del trabajo. El derecho del trabajo tiene como reto actual la Consagración de una disciplina que parte de la consideración de que los derechos laborales constituyen derechos humanos y cuya tutela no se restringe al ámbito del derecho nacional sino a lo que se ha denominado el bloque de constitucionalidad (p. 11- 12)²⁶.

Se señala que en la sentencia también se ha vulnerado este principio constitucional, porque por medio de la aplicación de éste, el Estado garantiza que al trabajador no se le disminuyan sus derechos, garantía que abarca que estos derechos no pueden sobrellevar cambios que restrinjan, dividan o limiten los derechos ya consagrados en la Constitución o en los demás cuerpos legales y en concordancia con los derechos adquiridos.

En la sentencia de la Unidad Judicial Laboral de Manta, como se evidencia se ha restringido el derecho del pago por la bonificación de desahucio, mostrando contrariedad al principio de progresividad, pues; se ha permitido una disminución de derechos, en vez del juzgador otorgar más derechos como lo ordena este principio, tale como ventajas y beneficios al trabajador con relación a su situación actual, se ha infringido su aplicación y con el vulnerado los derechos.

²⁶ Toledo, Toribio, Omar. (2012). *“El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.* (en línea). Consultado 23 de julio 2017. En: file:///C:/Users/Jorge/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749.pdf

El principio de progresividad tal como lo ha manifestado Napoli, (2003); “se relaciona con el Orden Público Laboral en cuanto sustenta la adquisición de los derechos consagrados por las constituciones, los Tratados y Convenios de la OIT, las leyes, Convenios Colectivos de Trabajo, estatutos profesionales, y demás fuentes normativas por las que los trabajadores obtengan mayores beneficios”(Napoli, 2003,parr)²⁷.

Lo que se obtiene de la aplicación de este principio de acuerdo a lo analizado es que una vez que los trabajadores han adquirido un derecho que además es amparado por la Constitución como norma suprema, los tratados internacionales y las leyes.

Estos principios una vez que son emanados por la constitución, se revisten de carácter obligatorio, e irrenunciables, y se constituyen en los contratos de trabajo y en todas las figuras e instituciones jurídicas contenidas en el Código de trabajo con la finalidad de que su aplicación sea inmediata y eficaz para con ello proteger de manera íntegra los derechos de los trabajadores que son considerados la parte más débil de la relación laboral.

Dentro de este análisis también se puede indicar que no ha existido en la sentencia una ponderación de derechos que debería aplicarse cuando se presenta este un conflicto como el encontrado en el caso, hay que recordar que con la concepción del Ecuador como Estado de derechos, todos los jueces se revisten de carácter constitucional, y por ello están llamados a aplicar el método de la ponderación, es decir, a balancear los derechos constitucionales que se encuentran en conflicto.

²⁷ Nápoli, Rodolfo. (2003). “*El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional*”. (en línea). Consultado 23 julio 2017. En: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio_progresividad_derechos_trabajador.htm

En este caso estos derechos son los del trabajador por la reforma del artículo 185 sobre el desahucio, por medio de la ponderación, el Juez debe definir cuál norma ha de prevalecer, si la que está en la reforma de la Ley para la Justicia Laboral o la que continua en el Código de Trabajo, aplicando siempre los derechos y principios constitucionales; esto es, la que favorezca en este caso al trabajador, a quien si se le debió ordenar el pago por la bonificación de desahucio.

Respecto de la ponderación, el Dr. Esteban Morales Moncayo la define como:

La valoración o balance que hace una autoridad facultada constitucionalmente para ello (en este caso cualquier autoridad pública o Juez según el numeral 5 del Art. 11 de la Constitución de la República) respecto de dos normas o principios del mismo rango esto es, constitucional; es decir, toda autoridad al encontrarse frente a un conflicto entre normas constitucionales, está obligada a ponderar, valorar, balancear (o como se lo quiera llamar), cuál de ellas permite una mejor efectividad de los derechos constitucionales, provocando que los mismos no sean coartados sino al contrario, que puedan investir a la ciudadanía de los derechos que se consideran mucho más justos o necesarios(p.6)²⁸

Entonces, de lo antedicho queda claro que en la sentencia estudiada tampoco hubo una ponderación de derechos hablando de un modo general, pues por medio de la ponderación, el Juez se debe entender que cuando se somete un conflicto de las calidades que la ley determina para una competencia específica y en el que se presenta una controversia que sobrepasa las normas legales hasta llegar al rango constitucional, debe conocer y resolver en mérito a la ponderación constitucional, ya no tomando en cuenta única y exclusivamente a la Ley, lo que no ha ocurrido en el caso, con lo cual desarrollará una valoración

²⁸ Morales Moncayo, Esteban. (2014). "ponderación". CEP.

no solo axiológica sino en base a una “auténtica justicia”, pues en tal momento deberá analizar los posibles escenarios que se puedan dar superponiendo un derecho o principio del mismo rango a otro.

Aplicando la ponderación el Juez desarrolla una valoración no solo razonada sino en base a una auténtica justicia. La ponderación de derechos se debió haber utilizado en este caso; pues, como en el caso estudiado uno de los problemas prácticos de la administración de justicia, en general, es la cuestión de la interpretación de los derechos. Y mayor importancia cobra la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales como lo son los derechos del trabajador, en este problema es donde entra la ponderación que ocupa un papel central en la solución del problema apreciando y balanceando los demás principios, bienes jurídicos o derechos, que integren esos derechos constitucionales.

Cuando se considera que existen derechos constitucionales en colisión, como ocurre en el caso estudiado, la ponderación cumple con su objetivo que es la aplicación judicial de los principios, como un tipo de razonamiento jurídico. La ponderación es una respuesta a un problema de razonamiento jurídico justificativo, antes que cualquier otra cosa.

El principio de ponderación de derechos pertenece, o podría decirse que es una regla de interpretación jurídica constitucional y ordinaria para resolver las causas que se sometan al conocimiento de un Juzgador de determinada materia,

en este caso no se ha utilizado la ponderación como método para resolver los conflictos de principios y derechos laborales.

La ponderación ha sido caracterizada por ser un método encaminado a la aplicación de los principios -entendidos como normas- cuya estructura contiene mandatos de optimización. En este orden de ideas, es preciso explicar que cuando el juez se encuentra frente a un caso en el cual las posibilidades jurídicas se encuentran limitadas, por la aplicación de normas que ordenan, “que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes”.

El juzgador no debe únicamente apegarse a lo establecido en la ley sino que además debe someterse al poder de las normas constitucionales, conflicto en el que el Juez deberá actuar como un auténtico magistrado en busca de una “justicia real” en la que o no afecte derechos fundamentales o los afecte en la menor forma posible a fin de permitir que según el caso particular, subsistan los derechos más importantes y se dé paso a un Estado de Justicia en derechos humanos, fundamentales y constitucionales.

CONCLUSIONES

3.1. Conclusiones

Como conclusión se puede indicar en primer lugar que se han cumplido con lo objetivos plateados al inicio del estudio de caso, el cual era analizar si se vulneraron los principios de intangibilidad progresividad y favorabilidad en la sentencia del caso objeto del estudio.

Del estudio realizado se ha comprobado la violación al principio de intangibilidad de los derechos al trabajador al considerar el juzgador que el trabajador no tenía derecho a recibir la bonificación por desahucio; pues, con esta decisión menoscaba los derechos del trabajador que son intangibles.

El principio de favorabilidad o in dubio pro operario es vulnerado por el juzgador, por cuanto al existir la duda sobre la reforma del artículo 185, debió actuar a favor del trabajador, más cuando el inciso número cinco del art 188 ordena el pago de esta bonificación, cuando se da el despido intempestivo.

Además de la vulneración de los principios constitucionales que se han presentado en el caso estudiado, el juzgador no ha hecho uso de la sana crítica al resolver y negar el pago de la bonificación por desahucio, pues; no ha utilizado un criterio lógico, ni ha unificado su criterio judicial sobre un mismo punto de derecho.

La aplicación del artículo 188 del Código Laboral tiene su significado en que si el Juzgador admite el despido intempestivo, que la parte actora si requirió

en su demanda, se debe ordenar el pago del desahucio en los términos del artículo 185 del Código, inclusive si dentro de las pretensiones del actor, éste no haya solicitado dicha indemnización.

La procedencia de la indemnización por desahucio está en el reconocimiento al trabajador por los años laborados, lo cual se lo hace a la terminación de la relación laboral, en un 25% de la última remuneración por los años de servicio prestado a la misma empresa o empleador, y es un derecho al que el trabajador no puede renunciar.

Hay que tener en claro que en las legislaciones a nivel mundial, más aun respecto a la legislación laboral se han creado normas y principios en pro al trabajador; es decir, orientadas a proteger los derechos laborales, este hecho se evidencia en la suscripción de muchos tratados internacionales que han surgido con la finalidad de realzar la condición del trabajador, otorgándole además el principio “in dubio pro operario”.

El Derecho Laboral, bajo el enfoque de derecho social tiene características propias y diferentes a las otras ramas del derecho; pues, el derecho laboral no parte del principio de igualdad de las personas ante la ley, como sucede en las diferentes ramas del derecho, en materia laboral el Estado asume como obligación tutelar a la parte más débil de la relación laboral; esto es, que se otorga un trato diferenciado a los trabajadores, con la finalidad de que sus derechos no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores.

El inciso quinto del artículo 188 del Código Laboral que trata sobre la indemnización por despido intempestivo expresa: “El cálculo de estas indemnizaciones se hará, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.”; Entonces lo que significa es que si el Juzgador admite el despido intempestivo, que la parte actora si requirió en su demanda, se debe ordenar el pago del desahucio en los términos del artículo 185 del Código, inclusive si dentro de las pretensiones del actor éste no haya solicitado dicha indemnización.

La procedencia de la indemnización por desahucio está en el reconocimiento al trabajador por los años laborados, lo cual se lo hace a la terminación de la relación laboral, en un 25% de la última remuneración por los años de servicio prestado a la misma empresa o empleador, tal como lo establece el Art. 185 del Código, por tanto al originarse el despido intempestivo como una forma de desenlace de la relación laboral, tiene que pagarse conjuntamente la indemnización por desahucio, inclusive sin haberlo pedido.

Hay que tener presente además, que la legislación laboral es aquella normativa que contiene las reglas o normas e instituciones jurídicas que estudian los derechos, obligaciones, tipos de contrato de trabajo dependiente y relaciones laborales, en la cual se manifiestan figuras conflictivas como lo es el despido intempestivo y el desahucio. Esta última figura que ha sido reformada en la actualidad por la Ley Orgánica Para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, pero que sigue procediendo el orden de su pago cuando ocurre un despido intempestivo, esto amparado en los principio constitucionales de intangibilidad pro operario y progresividad.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi. Editorial Jurídica del Ecuador

Alban Salgado, Jennifer. (2016). *El principio de intangibilidad en los contratos colectivos de los trabajadores del sector público en el Ecuador*. (en línea). Ambato. PUCE. Consultado (04 de julio 2017). Disponible en: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>

Barbagelata, H, Hector. (2008). *Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación*. Barcelona: Editorial IUSLabor.

Código Orgánico del Trabajo. (2015). Quito: Ediciones Legales

Constitución República Bolivariana De Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. (en línea). Consultado 21 Julio 2017. En: http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf

Corte Constitucional. (2016). Expediente 0108-16-JP. (en línea). Consultado 22 julio 2017. En: <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

De La Cueva, Mario. (1996). *Derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

De Buen, Nestor. (2002) *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Vigésima Tercera Edición. México: Editorial Porrúa

García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional* Quito: Editorial Tribunal Constitucional.

Guzman López, Jorge. (2011) *Estabilidad Laboral y Despido*. Guayaquil: Editorial Jurídica LYL.

Mendez Cruz, José. (2009). *Derecho laboral: un enfoque práctico* (1ra ed.). México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A

Monesterolo Lencioni, Graciela. (2012: *Instituciones del Derecho Laboral Individual*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP).

Nápoli, Rodolfo. (2003). *El principio de progresividad de los derechos del trabajador en una nueva reforma de la Constitución Nacional*. (en línea). Consultado 23 julio 2017. En: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc030049-napoli-principio_progresividad_derechos_trabajador.htm

Neves Mujica, Javier. (2007). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial.

Palavecino, Claudio. (s/f). *Apuntes sobre la terminación del contrato de trabajo*. (en línea). Consultado 15 julio 2017. En: file:///C:/Users/Jorge/Downloads/Unidad_8_Apunte_sobre_terminacion_del_contrato_de_trabajo.pdf

Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México: IJ UNAM.

Reyes Mendoza, Libia. (2012). *Derecho laboral*. (1ra ed.). México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.

Romo Loyola, Jhon. (2003). *Legislación Laboral Ecuatoriana*. Quito. CEP

Salazar, Miguel. (1963). *Curso de derecho procesal del trabajo*. Segunda Edición. Bogotá: Editorial Temis.

Toledo, Toribio, Omar. (2012). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral*. (en línea). Consultado 23 de julio 2017. En: <file:///C:/Users/Jorge/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749.pdf>

Trujillo, Julio Cesar. (2008). *Derecho del Trabajo* Tomo I. Quito: Centro de Publicaciones PUCE.

Trujillo, Julio César, (1979). *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Serie Jurídica EDUC. Quito: Editorial Don Bosco.

ANEXOS