



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Informe final de Trabajo De Investigación

Previo a La Obtención de Título De:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

TEMA:

CASO No. 13371-2016-00214 Indemnización por Despido Intempestivo de Ana Lucia Vera Vera por parte de María Gabriela Andrade Mendoza: “Vicios de incongruencia en la sentencia laboral de primer nivel”

Autores:

Cristhian David Matamoros Vera

Jorge Luis Aguilar Macías

Tutor (a)

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira

Portoviejo – Manabí – Ecuador

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Cristhian David Matamoros Vera y Jorge Luis Aguilar Macías, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: caso laboral CASO No. 13371-2016-00214 Indemnización por Despido Intempestivo de Ana Lucia Vera Vera, por parte de María Gabriela Andrade Mendoza: “Vicios de incongruencia en la sentencia laboral de primer nivel”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 16 de Agosto 2017

Cristhian David Matamoros Vera Jorge Luis Aguilar Macías.

C.C.

C.C.

AUTOR.

AUTOR

Contenido

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
INTRODUCCIÓN	V
1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. El derecho laboral	1
1.1. EL derecho laboral como deber y derecho social	1
1.2. El proceso laboral.....	1
1.2.1 Inicio del proceso laboral	2
1.1.1. Demanda	2
1.1.2. Pretensión en materia laboral	3
1.1.3. Empleador – trabajador	3
1.3. La sentencia laboral.....	4
1.4. Los principios procesales en materia laboral	5
1.4.1. Principio de igualdad entre las partes.....	7
1.4.2. Principio de congruencia en el proceso laboral.....	8
1.4.3. Vicios de incongruencia	9
1.4.4. Incongruencia Ultra Petita.....	10
1.5. La tutela judicial en el proceso laboral	12
1.6. Rol del Juez frente a las pretensiones del actor: imparcialidad	13
2. ANÁLISIS DEL CASO	15
2.1. Los hechos concretos.....	15
2.2. Análisis de la sentencia de primer nivel.....	19
CAPITULO III.....	41
3.1. Conclusiones	41
BIBLIOGRAFÍA	44

ANEXOS 47

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es aquel derecho social que consagra principios procesales y Constitucionales en beneficio de las partes, estos es; tanto para el empleador como para el trabajador. La Constitución del Ecuador establece dentro de los derechos de protección, que toda persona tiene derecho a la defensa y a la tutela efectiva, y por lo tanto, no se deberá vulnerar estos derechos, independientemente de la materia en que surja un conflicto judicial.

Con el presente análisis de caso laboral elegido signado con el No. 13371-2016-00214 se pretende profundizar si existe o no vicios de incongruencia y falta de motivación en la sentencia pronunciada en primer nivel y se justifica por cuanto; es importante el tema a analizar como lo es el principio de congruencia y sus vicios.

En la administración de justicia se han evidenciado sentencias que contienen vicios de incongruencias al emitirlos de forma “defectuoso o excesiva”, en correlación de lo que solicita la parte accionante. En el caso en estudio, podría vulnerarse principios constitucionales, como el de motivación, seguridad jurídica, principios legales procedimentales como el dispositivo y el de congruencia.

Con el presente análisis de caso se pretenderá identificar el tema en referencia, e identificar los vicios que se encuentran dentro de la sentencia emitida por el Juez competente del conocimiento de la causa, para con ello además de fundamentar la problemática jurídica, exponer los efectos que estos vicios sobrellevan que tienen relación al perjuicio económico que le causa a la parte

accionada en el caso en mención y otros derechos que se pueden llegar a vulnerar dentro del proceso.

Conjuntamente este estudio de caso podrá servir de referencia para la comunidad estudiantil en el estudio de procesos judiciales; pues, se desarrollará de manera analítica todo lo concerniente al problema encontrado, es decir, a los vicios de incongruencia como lo son: Ultra petita, extra petita o citra petita; ya que; no solo en temas laborales pueden existir estos tipos de vicios de incongruencia sino en cualquier tipo de materia en la que un Juez deba emitir una resolución.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. El derecho laboral

1.1.1. El derecho laboral como deber y derecho social

La constitución enmarca al derecho al trabajo como un derecho social, revisitando a este derecho de las garantías constitucionales como la intangibilidad e irrenunciabilidad. Revisando a Podetti, (1997); de manera más específica y en palabras más comprensibles ha indicado: “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”(PODETTI, 1997, p.142)¹.

En la definición de derecho social, en la que se encuentra enmarcada el derecho al trabajo, se destacan los términos de solidaridad, la subsidiaridad y libertad, conceptos que deben aplicarse de manera igualitaria para las partes en una relación laboral, es decir, tanto para el trabajador como para el empleador, pues según la ley laboral ambos tienen derechos y deberes.

1.2. El proceso laboral

De manera breve se rasgueará el tema del inicio del proceso laboral por cuanto; el problema estudiado radica desde la demanda que es aquella que

¹ Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México. IIJ UNAM.

contiene la pretensión del conflicto laboral que existe entre el empleador y trabajador, de la cual se debe resolver dichos puntos conflictivos.

1.2.1 Inicio del proceso laboral

1.1.1. Demanda

Todo proceso judicial inicia con la presentación de la demanda, la demanda es el acto de procedimiento, oral o escrito, que materializa un poder jurídico, que demuestra la acción y la pretensión del actor. En palabras de Larrea Holguin (2012):

Es el medio para el ejercicio de la acción que nace de un derecho violado o no satisfecho, o el acto inicial de la contienda legal sometida a la resolución de los jueces, que el demandante deduce al órgano jurisdiccional su pretensión contra el demandado, o formula la solicitud o reclamación que ha de ser materia principal de la sentencia. La demanda debe contener un pedido concreto que será materia de la resolución. La demanda propuesta para que sea procedente debe ser clara y reunir los requisitos determinados en la ley (párr.1)².

El jurista uruguayo Couture, respecto a la acción para demandar señala: “es el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión”. (Couture, 2007, p.47)³.

²Larrea Holguin. J. (2012). *“Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana”*. 1era edición. Editorial Fundación Latinoamericana Andrés Bello

³ Couture Etcheverry, Eduardo. (2007). *“Fundamentos del Derecho Procesal Civil”*. Buenos Aires. Editorial Bdef.

Remitiéndose al Código del Trabajo vigente en el título denominado “de la competencia y del procedimiento” el artículo 574 establece la forma de la demanda en materia laboral que imprime:

Artículo 574.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario” (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2016, p.60)⁴.

La demanda debe contener los requisitos que establece la ley, en este caso son todos aquellos que se encuentran contemplados en el artículo 142 del Código General de Procesos.

1.1.2. Pretensión en materia laboral

1.1.3. Empleador – trabajador

Doctrinalmente y en palabras claras, revisando a Devis Echandía, la pretensión es: “El efecto jurídico concreto que el demandante persigue con el proceso.”(ECHANDIA, 2004, p.214)⁵. Dicho lo manifestado se desprende que en materia laboral la pretensión le corresponde a los sujetos que han sido parte de la relación laboral, esto es; el empleador o trabajador.

Para la jurista Gimaraes, (2004), la *petitum* tiene dos aspectos, el inmediato que:

Tiene como fin la naturaleza de la prestación jurisdiccional” (declarativa, constitutiva, de condena, de ejecución, de mandamiento) y el mediato que

⁴ Código Del Trabajo. (2016). (Codificación No. 2005017). Quito. Ediciones legales.

⁵Devis Echandía, Hernando. (2004). “*Teoría General del Proceso*”. Buenos Aires. Editorial Universidad.

“tiene como fin el contenido de la decisión, esto es, atiende siempre a un bien de la vida al que se refiere la tutela solicitada”(GIMARAES;2004,p.145)⁶.

Haciendo referencia en primer lugar al empleador, éste puede demandar al trabajador por los conflictos que se hayan suscitado por parte del trabajador, dichos problemas son aquellos que se encuentran determinados de manera concreta en la ley, tales problemas y los más frecuentes por los cuales el empleador decide hacer ejercer sus derechos son el abandono intempestivo del trabajador (falta de desahucio), por indisciplina, injurias o cualquier otra causal contenida en la ley.

Respecto al trabajador generalmente hacen referencia a la falta de pago por parte del empleador, entre los conflictos más usuales están el pago de la décima tercera o cuarta remuneración, o el no pago de horas suplementarias y extraordinarias entre otros, así como también el calificado despido intempestivo.

1.3. La sentencia laboral

Se indicará acerca de la sentencia en general para luego determinar según varios autores sobre la sentencia ya en materia laboral. Por sentencia se entiende que es el documento legal que contiene la plasmación del cumplimiento del derecho reconocido en un pronunciamiento judicial, la misma que impone una obligación de dar, hacer o no hacer. (Álvarez, 1990, p. 345)⁷.

⁶ Gimaraes Ribeiro, Darci (2004): *“La Pretensión Procesal y La Tutela Judicial Efectiva. Hacia una Teoría Procesal del Derecho”*. Barcelona. Editorial J.M. Bosch Editor.

⁷ Alvarez, Neuss Y Wagner. (1990). *Manual de derecho procesal*”. 2da Edición. Buenos Aires. Editorial Astrea.

Revisando a Andrade, (2009); Al referirse a la definición de carácter etimológico expresa: “Sentencia viene del latín “sintiendo” que significa “opinando” y para que sea tal es indispensable que provenga de un juez dotado de jurisdicción legal; esto es de la potestad publica de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado”. (Andrade, 2009, p. 590)⁸.

Una aportación muy acertada es la otorgada por el jurista chileno Guzmán; quien en su obra ha impreso: “*Mediante la sentencia el juez pone fin a la instancia o al proceso en definitiva pronunciándose en decisión expresa, precisa y motivada sobre la cuestión controvertida declarando el derecho de las partes o excepcionalmente sobre la relación procesal*”. (Tapia, 1996, pág. 28)⁹.

En materia laboral, en la práctica en los juzgados laborales del país, por lo general siempre se dicta sentencia condenatoria, en la cual la parte accionada debe pagar los haberes e indemnizaciones que son pretendidos en la demanda una vez que se ha podido probar que existe el derecho reclamado, o a su vez el juzgador rechaza la demanda cuando no se ha cumplido lo antedicho.

En conclusión la sentencia como parte del proceso es aquella resolución que emite el juzgador donde puede hacer dos cosas, acoger o rechazar la demanda en todo o en parte, alegando la existencia o no de una voluntad específica de la Ley.

1.4. Los principios procesales en materia laboral

⁸ Andrade Barrera, Fernando. (2009). “*Diccionario y Guía de la legislación Ecuatoriana*”. Quito. Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión.

⁹ Guzmán Tapia, J. (1996). “*La Sentencia*”. Chile. Editorial jurídica de Chile.

En materia laboral se dan varios principios contemplados en el mismo código, los principios son aquellas 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 formas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Como primer principio procesal está el principio de oralidad, que en la actualidad con la vigencia del COGEP todas las materias no penales se rigen por este principio. Junto con el principio de la oralidad, vienen el principios de Concentración que radica en que todos los actos procesales, se los realice audiencia única, en la actualidad los procesos laborales se sustancian vía sumaria que consta de una sola audiencia.

De la misma forma el proceso laboral también se rige por el principio de inmediación, caracterizado por la proximidad física del Juez en las actuaciones procesales, con la finalidad de que este juzgador posea un conocimiento íntegro y completo de la controversia que ha llegado a su conocimiento y que también logra una participación directa entre todos los implicados en el caso.

Además de los principios mencionados está también el principio dispositivo o de justicia rogada, que indica que un proceso oral en este caso de materia de trabajo, le corresponde únicamente a las partes procesales indicar aquello que es materia del proceso. Con la oralidad también surge el principio de contradicción, por medio del cual las partes pueden objetar en la audiencia las pruebas presentadas, alegando mutuamente lo que consideran falso o verdadero.

Otro principio que interviene en el proceso laboral con la entrada de la oralidad es el principio de celeridad procesal, pues actualmente los casos se resuelven de manera más ágil y rápida en conflictos laborales referente al tiempo que se aprovechará en el juicio, lo que reza este principio es que el proceso debe darse sin dilataciones, sin trámite inoficiosos, impertinentes e irrelevantes, sin sacrificar la eficacia procesal.

1.4.1. Principio de igualdad entre las partes

Por medio de la aplicación de este principio, se concede a la parte involucradas en el proceso los mismos derechos, posibilidades y cargas; es decir que por medio de este principio no se admiten privilegios a favor de una parte en específico. Revisando a Rojas, este autor ha señalado que: “La cláusula constitucional de Estado Social no llega a afectar "al Derecho Procesal" en su conjunto el proceso de trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal”(ROJAS,1991,p.60)¹⁰.

Baylos. (1994), citando a RODRÍGUEZ, sobre el principio de igualdad entre las partes en el proceso laboral ha señalado:

El proceso de trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal, con las consecuencias que ello comporta en cuanto al impulso de parte y principio dispositivo, entre otros aspectos ya aludidos. Sin embargo, se han producido históricamente importantes correcciones, fundamentalmente a través de la aplicación de un principio tuitivo de protección del contratante más débil como eje de articulación del proceso laboral. (p.113)¹¹.

¹⁰ Cruz Villalon, Jesús. (1991). “*Lecturas sobre la reforma laboral: Constitución y proceso de trabajo*”. Madrid. Editorial Artes gráficas Suarez Barcala S.L

¹¹ Baylos, Antonio. (1994). “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva” (en línea). Consultado 23 de julio 2017. En:

El autor en lo manifestado hace hincapié en que a pesar de que este es un principio procesal en materia laboral, en la práctica mediante la aplicación de un principio tuitivo, los juzgadores se basan en la protección del contratante más débil, en este caso como lo es considerado el trabajador.

Revisando a Troya, sobre este principio de igualdad de las partes en un proceso ha señalado: “*Las partes son iguales ante la ley y el juez. Quiere esto decir que tienen el mismo amparo legal y la misma consideración ante el juez, esto es, gozan de las mismas oportunidades*”. (Troya, 2002,p. 419)¹².

1.4.2. Principio de congruencia en el proceso laboral

El principio de congruencia es otro de los principios enmarcados en el proceso laboral. La congruencia ha sido definida por varios autores que han indicado que se deriva del principio dispositivo del proceso, en este sentido doctrinalmente es concebido como una exigencia del contenido de las resoluciones judiciales, que tiene que ver con la existencia entre lo que compone el objeto de la controversia y la decisión judicial que la solvente.

Revisando la doctrina, De la Rúa, (1991), acerca del principio de congruencia considera:

El fundamento jurídico de la congruencia se encuentra en el concepto mismo de jurisdicción, ya que el Estado debe actuar a través del proceso para

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8VyF76SeJwOJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1426769.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>

¹² Troya Cevallos, Alfonso. (2002). “*Elementos de Derecho Procesal Civil*.” Tomo II. Quito, editorial Pudeleco Editores

atender las pretensiones que las partes le fijan de manera expresa cuando acuden a los jueces para ejercer sus derechos; es decir, la relación jurisdiccional se basa tanto en los derechos de acción y de contradicción, mismos que al ser ejercidos dan lugar a la pretensión, que determina los fines concretos del proceso y por consiguiente la materia sobre la que debe versar la sentencia. (p.141)¹³.

Por otro lado Ayarragaray, (1962), sobre la definición de este principio ha manifestado:

La congruencia se ha definido como “un principio normativo que limita las facultades resolutorias del juez, por el cual debe existir identidad entre lo resuelto y controvertido, oportunamente, por los litigantes y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional por el ordenamiento jurídico. (p.83)¹⁴.

De acuerdo a estos dos autores, existe congruencia o se aplica el principio de congruencia cuando hay una relación que corresponde o relaciona al fallo y las pretensiones que deduzcan en el juicio las partes.

1.4.3. Vicios de incongruencia

Una vez que se ha establecido, lo que es y a lo que se refiere el principio de congruencia, hay que determinar que de la congruencia se derivan vicios, conocidos también como “vicios de juzgamiento”, estos vicios son faltas o equivocaciones que comete el Juez cuando ventila la controversia.

Revisando a Peyrano, quien cita en su obra a Reicer, exterioriza que:

¹³ De La Rúa, Fernando. (1991). “*Teoría General del Proceso*”. Buenos Aires. Editorial Ediciones Depalma..

¹⁴ Ayarragaray, Carlos. (1962). “*Lecciones de Derecho Procesal*”. Buenos Aires. Editorial Abeledo Perrot.

La congruencia exige tres aspectos: que se resuelvan todas las pretensiones deducidas, lo que trae consigo la prohibición de omitir la decisión sobre alguna de ellas; que se resuelvan solamente las pretensiones ejercitadas, con la correspondiente prohibición de proveer sobre pretensiones no ejercitadas o alterarlas o excederlas; y, que se apliquen estas reglas a las cuestiones que el demandado introduce al debate. (p.64)¹⁵.

Para no caer en un vicio de incongruencia al juzgador no le corresponde irse más allá de los asuntos que se han expuesto en la demanda, no debe desviarse de ningún modo del derecho que se está asistiendo, lo que infiere que en todas sus actuaciones debe apegarse de manera estricta a lo relacionado con el caso o el problema del litigio.

La incongruencia esta relaciona específicamente con las pretensiones y es clasificada de tres maneras:

- Plus o ultra petita, confiere más de lo pedido.
- Extra petita cuando se otorga algo más de lo que se ha pedido.
- Citra Petita cuando no se resuelve a cerca de lo pedido.

Lo que ordena la congruencia es referente al juzgador, quien no tiene dentro de sus facultades la toma arbitraria de decisiones sobre las cuestiones que estén ajenas a su potestad. En consecuencia; el veredicto debe forzosamente guardar relación con las aportaciones proporcionados en todo el proceso por las partes.

1.4.4. Incongruencia Ultra Petita

¹⁵ Peyrano, Jorge W. (1978). “*El Proceso Civil, Principios y Fundamentos*”. Buenos Aires. Editorial Astrea.

De estos tres vicios se hace un enfoque específico sobre el primero como lo es la ultra petita, para relacionar esta incongruencia se cita al Dr, (CRUZ, 1994); quien considera:

La incongruencia comporta una infracción directa del principio dispositivo, en cuanto que la resolución judicial se sale del marco en el que las partes quieren concentrar su discrepancia. Sin embargo, en la práctica totalidad de las ocasiones, como efecto reflejo, en una incongruencia que también provoca indefensión, siendo de ordinario lo más relevante a juicio del Tribunal Constitucional. En efecto, cuando el demandante prefigura los contornos de su pretensión, un elemento de seguridad jurídica para el demandado es que no se le reclama más de lo recogido en el petitum de la demanda, con lo que no tiene que proceder a defenderse de cuestiones ajenas a la misma; si, con posterioridad, la resolución judicial entra en esas otras cuestiones, se habrá producido una evidente lesión al principio de contradicción, por cuanto que el demandado no pudo prever en el momento procesal oportuno la necesidad de alegar y probar respecto de aquellas otras cuestiones. Lo mismo sucede cuando se concede menos de lo admitido por el demandado, pero ahora como manifestación de indefensión del demandante; en efecto, en igual medida, la aceptación por el demandado de determinados hechos o derechos subjetivos exime al actor de alegar y probar sobre el particular, viéndose sorprendido en caso de que posteriormente el órgano judicial sobrepase los límites marcados por las partes en el ejercicio de sus poderes de disposición.(p.139-140)¹⁶.

La mayoría de los juristas y lo que se practica en los juicios laborales es que la incongruencia Ultra Patita no procede en materia laboral, lo que es incorrecto desde el punto de vista de algunos jueces, y expertos en la materia, lo cual se indicará más adelante en el análisis específico del caso estudiado.

El Doctor en Derecho y Vocal Superior Titular de la Segunda Sala Laboral de Lima, (Toledo, s/f); en un artículo de una revista jurídica exhibe:

Nos encontramos frente a un fallo ultra petita, cuando el Juez ordena el pago de un monto mayor a lo demandado si advierte errores aritméticos o

¹⁶ Cruz Villalon, Jesús. (1994). “*La incongruencia en el proceso laboral desde la perspectiva Constitucional*”. Derecho Privado y Constitución Núm. 4

de cálculo o errores en la fundamentación jurídica de la demanda o cuando percibe que se ha aplicado indebidamente una norma legal que tiene implicancia en el monto del fallo. Es decir, estamos ante un fallo ultra petita cuando la sentencia sobrepuja o excede a la demanda en términos cuantitativos. Nuestro sistema procesal laboral confiere al Juzgador la facultad ultra petita, esto es, la posibilidad de expedir sentencias que en términos cuantitativos excedan a la demanda (párr.4)¹⁷

Este mismo experto cita a Krotoschin, (1981), quien enseña:

La jurisprudencia, por lo general, ha comprendido en el sentido que acaba de exponerse, la facultad de sentenciar ultra petita. Aplicando este, criterio, se ha decidido que la antigüedad a los efectos de calcular la indemnización por despido debe computarse de conformidad con lo dispuesto por la ley vigente, aun cuando el demandante la haya calculado en forma menos favorable para él, o que corresponde disponer el pago de intereses sobre dicha indemnización en cambio, si sólo se reclama por indemnización, no entra en las facultades del juez condenar también al pago de salarios atrasados o de la retribución por vacaciones y del sueldo anual complementario, de horas extraordinarias de trabajo, ni de los días faltante para completar el mes de despido y otorgamiento de un certificado de trabajo. (párr. 2)¹⁸

1.5. La tutela judicial en el proceso laboral

La figura de la tutela judicial efectiva, como garantía constitucional es una institución jurídica que está presente en todos los procesos judiciales y es aplicable a todas las partes procesales, en el caso laboral es un derecho del cual gozan tanto la parte empleadora como la trabajadora.

Así lo manda el Art. 75 de la Constitución, (2008):

Toda persona tiene derecho al acceso gratuito a la justicia y a la tutela efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, con sujeción a los principios de inmediación y celeridad; en ningún caso quedará en

¹⁷ Toledo Toribio, Omar

¹⁸ Krotoschin, Ernesto. (1986). *“Tratado práctico de derecho del trabajo”*. 4ta. edición. Buenos Aires. Editorial Depalma.

indefensión. El cumplimiento de las resoluciones judiciales será sancionado por la ley.¹⁹

Revisando a Sáez, (2004):

La tutela efectiva es un derecho, el de la tutela judicial efectiva, cuyo contenido comprende tres facultades esenciales: la facultad de acceder al proceso o a la jurisdicción, la facultad del derecho a la defensa contradictoria, y la facultad del derecho a la efectividad de la sentencia” (Sáez, 2004,párr. 2)²⁰.

Este autor citado deja muy en claro los elementos o potestades que encierra la tutela judicial.

1.6. Rol del Juez frente a las pretensiones del actor: imparcialidad

La imparcialidad del juez es uno de los preceptos que está presente en los procesos judiciales, pero aquí surge una problemática en lo referente a la aplicación del principio de favorabilidad del Derecho Laboral, desde este punto de vista tal como lo indica la Constitución la imparcialidad es contenida por la norma suprema como una garantía del debido proceso según el artículo 76. 7 k.

Sobre esta imparcialidad el jurista Cordón, (2004); se ha pronunciado y a mencionado:

Plasmada en tratar a las partes en términos de igualdad. Las partes en el proceso no son normalmente titulares de derechos y obligaciones en sentido estricto (aunque también existen), sino de expectativas (de obtención de una ventaja o de una resolución favorable como consecuencia de la realización de una actividad) y de cargas (constreñimiento a la realización de dicha actividad para evitar una consecuencia desfavorable).

¹⁹ Constitución. (2008). Quito. CEP.

²⁰ Sáez Lara C. (2004). “La tutela judicial efectiva y el proceso laboral” Madrid.

Ambas gozan en el proceso de iguales medios de ataque y de defensa para alegar y probar las razones que les asisten. (p.36)²¹.

Los jueces de trabajo deben considerar que el límite de la flexibilización del principio de congruencia, está en las garantías del debido proceso, fundamentalmente en la imparcialidad del juez, y de ahí la igualdad de armas, el derecho a la defensa, y el derecho a la contradicción.

Para lograr una efectiva administración de justicia y alcanzar una resolución justa el operador de justicia debe mantenerse siempre imparcial, es decir, no debe dejar de lado el debido proceso, la tutela judicial, la seguridad jurídica y los demás principios establecidos que garantizan los derechos de cualquier persona que acude a una sede judicial.

²¹ Cordón Moreno, Faustino. (2004). *“Manual de Derecho Procesal Civil”*. Editorial Ulzama,

2. ANÁLISIS DEL CASO

2.1. Los hechos concretos

Para iniciar el análisis del caso, en específico la sentencia que es donde se ha encontrado la problemática, es sustancial manifestar los hechos que dieron origen al proceso de manera breve para así conocer el motivo de la resolución y analizar la problemática de la misma.

El caso No. 13371-2016-00214, comienza con presentación de la demanda al Juzgado de la Unidad laboral de Portoviejo, en donde la actora indica que ha sido víctima de un despido intempestivo de parte de su ex empleador, por lo cual acude a sede judicial para reclamar los derechos que expresa por esta acción le han sido vulnerados.

En la demanda por acción laboral de Indemnización por Despido Intempestivo, seguido por Ana Lucia Vera Vera en contra de su ex empleadora, María Gabriela Andrade Mendoza, Notaria Segunda del Cantón Portoviejo, la actora manifiesta que desde el 2 de enero del 2014, fue contratada por la demandada y viene prestando sus servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia, por una remuneración mensual inicial de \$300,00.

Que cumplía para su ex empleadora las funciones de secretaría en la elaboración de cartas de venta, reconocimiento de firma, escrituras de todo tipo declaraciones juramentadas, etc., y que posteriormente le subió el sueldo a la

cantidad de \$350,00, hasta el día en que fue despedida, es decir, hasta el 12 de mayo del 2016 a las 09h00.

Alega es sus fundamentos que por todo este tiempo recibió a manera de premio la irrisoria cantidad de \$784,37, habiéndosele hecho firmar una Acta de Finiquito sin la firma del Inspector de Trabajo por el valor de \$418,37, en el domicilio de la suegra, pero dándole únicamente la cantidad de \$50,00 en efectivo, posteriormente, el 26 de mayo la cantidad de \$100,00 y el 15 de junio le dio \$330,00 en efectivo y \$304,37 en cheque.

Alega la ex trabajadora que dado a que su ex empleadora no da muestras de querer practicarle una liquidación conforme a la Ley acude a demandarla en juicio laboral, para que sentencia la obligue a pagar los valores que detalla en el libelo de su demanda, ya que; señala la actora que los montos que constan en el acta de finiquito no se ajustan a los que realmente debieron ser.

En su pretensión la actora solicita que se le condene a la demanda al pago de los siguientes rubros:

1. la diferencia de la remuneración percibida.
2. Pago por mora.
3. Pago por horas suplementarias.
4. Pago por el conecto de vacaciones.
5. Pago de utilidades.
6. Pago del duplo de utilidades.
7. La diferencia de la remuneración décima tercera.

8. La diferencia de la remuneración décima cuarta.
9. Pago de indemnización por despido intempestivo.
10. Diferencia del fondo de reserva.
11. y pago de intereses, honorarios profesionales, daños perjuicios y costas procesales.

La cuantía fijada por la demandante es de \$5.000 (cinco mil Dólares Americanos).

Una vez que el juzgador calificó y admitió la demanda, siguiendo con el proceso, se convocó a las partes procesales a la Audiencia Preliminar de Conciliación, Contestación a la demandada y formulación de Prueba celebrada el 15 de noviembre de 2016, en donde a la negativa de la parte actora, no se llegó a una conciliación.

Al no existir una conciliación, el juzgador que conoció la causa convoca la audiencia definitiva. Como pruebas a su favor el actor presenta:

- Juramento deferido.
- Testimonio de testigo de la actora Leana Cristina Pincay Zambrano.
- Confesión judicial de la actora.
- Oficio al Ministerio del Trabajo, y Oficio a la Superintendencia de Compañías.
- Oficio al IESS.

La parte demanda ejercita su derecho y como prueba a su favor rinde confesión judicial en la cual manifiesta que efectivamente prescindió de los servicios de la trabajadora; por cuanto el local donde funcionaba la notaría se cayó producto del terremoto sucedido el 16 de abril en el cantón, reconoce que efectivamente continúa en esas funciones, que ha tenido que instalar en casa de su mamá.

Como prueba expone el contrato de arrendamiento suscrito entre la demandada en su calidad de Arrendataria, teniendo una duración de dos años desde el 2 de enero del 2014, el mismo que efectivamente el evento extraordinario del 16 de abril dejó secuelas de destrucción; así mismo; han dado testimonios los testigos de la demandada Néstor Enrique Benítez Saltos y María Stefanía Menéndez Ponce, que reconocen que continúan en el trabajo para con la demandada en las tareas propias de una oficina notarial.

El juez con fecha 9 de enero de 2017, emite su fallo en el cual resuelve que se pague a la señora Ana Lucia Vera Vera, el valor correspondiente al despido intempestivo, respectivamente por el tiempo que trabajó en la Notaría Segunda, es decir los dos años, cuatro meses, un día, cuyo suma total es de \$1.311,75 (mil trescientos once con 75/100 Dólares Americanos), igualmente se condena al empleador al pago de costas procesales y honorarios profesionales de la defensa del actor.

El Juez, aparte de conceder y desestimar las pretensiones solicitadas por la parte actora, se atribuye la competencia de otorgar otros derechos que no se encuentran contemplados dentro de la demanda planteada.

2.2. Análisis de la sentencia de primer nivel

La sentencia motivo del análisis inicia con su parte expositiva, en donde se manifiestan los hechos acontecidos, expone la Juez lo que indica la actora en la demanda, con la Actora, que desde el 2 de enero del 2014, fue contratada, haciendo labores de secretaría, hasta el día en que fue despedida, **es decir hasta el 12 de mayo del 2016 a las 09h00, menos de un mes pasado el terremoto**

En los considerandos segundo y tercero de la sentencia el juzgador se manifiesta sobre su competencia, validez del proceso y tutela judicial efectiva:

(...) PRIMERO: TUTELA Y VALIDEZ DEL PROCESO.- En la presente causa se atiende con observancia a los principios constitucionales de la tutela efectiva, al debido proceso en la garantía básica de la motivación y a la seguridad jurídica, establecidos en los artículos 75, 76 numeral 7 literal 1, y 82, Art. 326 numerales 2 y 3 de la Constitución de la República; así como, así a los principios los principios de concentración, contradicción y dispositivo, dispuestos en el numeral 6 del artículo 168 y 169 de la Constitución de la República del Ecuador; entendiéndose que por mandato constitucional respecto a la Seguridad Jurídica y tutela de los derechos de las partes procesales en todo el procedimiento en observancia a lo dispuesto en los artículos 23 respecto a la tutela efectiva, y 28 atendiendo a los elementos aportados por las partes, citando lo que nos dice la jurisprudencia, “Es obligación del juez en el ejercicio de su potestad soberana, emanada de la Constitución y de la ley, determinar conforme a derecho, si una pretensión, halla o no amparo en el ordenamiento jurídico, pues esto significa en esencia con independencia de que sea o no titular del derecho en disputa- que el órgano judicial a de otorgar una respuesta favorable o desfavorable, pero en ambos casos motivada, a la controversia llevada ante su sede, esta actividad del juez no vulnera el derecho a la seguridad jurídica ni viola el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables.”. Juicio No: 17711-2014-0225 Quito, viernes 9 de enero del 2015 Corte Nacional de Justicia del Ecuador. - Sala de lo Civil y Mercantil.- Quito, viernes 9 de enero del 2015, las 09h10.- (225 2014). Por ello determino que en la especie no aparece que se haya omitido solemnidades de las determinadas en el Art. 346 del Código de Procedimiento Civil ni que se haya producido violación del trámite que puedan influir en la decisión de la causa, por lo que, se declara la validez

procesal.- SEGUNDO: JURISDICCION Y COMPETENCIA.- De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 568 del Código del Trabajo, en concordancia con el Art.237 y 238 del Código Orgánico de la Función Judicial, los Jueces de Trabajo ejercemos jurisdicción Provincial, tenemos competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo (Indemnización por despido impestivo, 2016).

En el considerando tercero el juzgador se pronuncia respecto de la valoración de la pruebas en su conjunto:

TERCERO VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS: La Constitución Política de nuestro país en el Art. 76, numeral 4 establece lo siguiente: “Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria.” Lo cual, enmarca lo dispuesto en los siguientes cuerpos legales: El Código de Procedimiento Civil Art. 117, señala: “Sólo la prueba debidamente actuada, esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la ley, hace fe en juicio.” por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, "Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y que haya negado el reo. El demandado no está obligado a producir pruebas, si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa. El reo deberá probar su negativa, si contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada.” El Art. 114 ibídem, que opera como norma supletoria en el ámbito laboral indica que: “Cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a ley”. El Art. 116 del Código de Procedimiento Civil dice: “Las pruebas deben concretarse al asunto que se litiga y a los hechos sometidos al juicio.” Finalmente, el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil señala: “La prueba deberá ser apreciada en su conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos. (Indemnización por despido impestivo, 2016).

Una vez que ha indicado la normativa vigente que señala la admisibilidad, pertinencia y conducencia de la prueba el juzgador introduce jurisprudencia para fundamentar su valoración, es así que cita la Resolución No. 69 de 15-IV-2004 de

la Primera Sala, Corte Suprema de Justicia, Registro Oficial No. 424 de 20-IX-2004, que respecto a la valoración de la prueba manifiesta:

(...) La valoración de la prueba es una operación mental o intelectual, y en esta operación el juzgador debe examinar separadamente los elementos de prueba aportados por las partes con que pretenden demostrar los hechos afirmados, ya sea en la demanda ya sea en la contestación de la misma. Luego, el juzgador debe estudiarlas comparativamente, en forma tal que la conclusión a que llegue sea el producto de una verdadera síntesis de la totalidad de los elementos de prueba y los hechos que en ellos se contiene. En este proceso mental el Juez ha de aplicar las reglas de la sana crítica, las cuales no constan en normas de derecho positivo, sino son reglas de lógica y de experiencia humana, suministradas por la psicología, la sociología y la técnica, que permiten al juzgador distinguir lo que es verdadero y lo que es falso. (Indemnización por despido impestivo, 2016).

Más adelante indica el juzgador que en la especie, las partes procesales para probar sus asertos formularon las pruebas documentales, y testimoniales que han sido indicada en la redacción de los hechos facticos al inicio del análisis, pasando al punto cuarto de la sentencia, aquí el juzgador se pronuncia sobre la comprobación de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, indicando que en el presente caso no constituyen materia de controversia, pues se ha comprobado.

(...) CUARTO: RELACION LABORAL.- La existencia de la relación sinalagmática de trabajo entre las partes en los términos del artículo 8 en relación con el artículo 10 del Código del trabajo, con la concurrencia de los elementos que la configuran, esto es, la prestación de servicios lícitos y personales, la remuneración como contraprestación a los servicios en referencia y la subordinación o dependencia jurídica que confiere al empleador el derecho a impartir órdenes y al trabajador la obligación de cumplir dichas órdenes, y, el lapso de duración e índole de la prestación de servicios, en el presente caso no constituyen materia de controversia entre las partes procesales, pues queda demostrada documentadamente con la amplia documentación que obra en el proceso como Acta de Finiquito reporte de aportaciones del IESS que, formularios de pago;

Contrato de Trabajo a plazo fijo a fojas 109 y 110; rol de pago desde fojas 112 a fs. 139; documentos desde fas, 152 a fs. 180; 198 historia laboral y de la misma contestación a la demanda no existe dudas de la relación laboral existente entre los debatientes. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

Se ha llegado al punto quinto de la sentencia que es el punto donde el juzgador realiza la valoración de las pretensiones del actor, que es uno de los puntos de análisis donde se encuentra la problemática a analizar del presente caso objeto del estudio.

QUINTO: PRETENSIONES: 5.a.-) Despido ítempestivo.- Para resolver sobre lo principal necesariamente debe valorarse la prueba para en base de ello dictar sentencia ya que, de lo contrario, no se podría fallar sobre lo principal de lo pretendido, es decir, que el principio principal procesal responde a la idea de que la prueba, debe permitir determinar cómo sucedieron los casos en la realidad, en otras palabras.

Para analizar las pruebas en la sentencia se cita citando a Aguilar, (2012), quien sobre este tema ha manifestado:

El fin perseguido y que se trata de alcanzar la prueba procesal, no es otro que el descubrimiento de la verdad, de la reconstrucción de la verdad; de la verdad surgida del proceso y resultante de la valoración de las pruebas y demás elementos de convicción obrantes en él...”, Este autor con acierto indica “El juez puede tener por existentes los hechos que aparezcan demostrados en el proceso, de manera plena y completa; y, solo con base en ellas debe dictar su decisión.”²² (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

Por otra parte, valorando las pruebas aportadas a la luz de la sana crítica y siendo que en el caso que nos ocupa amén de la validez procesal de los documentos aportados, y considerando que esta clase de juicios impera lo más

²² Aguilar Heredia, Eleuterio. (2012). “orientación constitucional sobre la prueba en el proceso civil.

favorable a la clases trabajadora en caso de duda, recordando que el “origen fáctico del principio protector que constituye la piedra angular del Derecho Laboral.

Se cita lo concerniente al artículo 7, del Código del Trabajo, que prescribe que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

El juzgador señala que la doctrina que es fuente del derecho:

(...) Se manifiesta: En el carácter protector del derecho del trabajo se funda el principio de su irrenunciabilidad, consistente en que implicando las normas de este derecho una limitación de la libertad contractual y siendo en general, de naturaleza obligatoria, no permiten al trabajador privarse de la protección que la ley le otorga. Y no lo permiten, por dos razones: a) en primer lugar, porque el obrero, constreñido por la necesidad, podría verse en el caso de desistir, (...) y b) en segundo lugar, muchas disposiciones, (...) pueden tener como resultado inmediato el perjudicarlo económicamente. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

Respecto de la configuración del despido ítempestivo, el juzgador introduce la parte pertinente de una jurisprudencia que indica:

(...) Sentencia nº 0256-2013-SL de Sala de Lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia (2012), 8 de Mayo de 2013. En el caso que nos ocupa, determinar que ha existido despido ítempestivo, siendo una figura que es sinónimo de disolución del contrato. Citando a (Vásquez, 2004: 232). “Por despido ítempestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

Aduce el juzgador que precisamente por las características de tal acto, requiere probanza fidedigna, de que este acto arbitrario que se ha dado, merece ser revisado con absoluta lucidez, por lo que valora las pruebas aportadas, esto es:

1. La demandada ha dicho que se ha cancelado todos los beneficios de ley y su **terminación de la relación laboral ha sido a consecuencia del evento extraordinario del terremoto del 16 de abril del 2016**, que se elaboró un acta de finiquito documento que obra a fojas 4,5 y 6 y a fojas 175, 176 y 177 de los autos en cuya causal de antecedentes se lee.
2. Por su parte la trabajadora ha dicho que la relación se continuó en casa de la mamá de la demandada, que incluso aún continúa, que el día 2 de mayo del 2016, ha ido a su trabajo en la nueva dirección, lugar donde le dijeron que no había más trabajo para ella, habiendo sido despedida de su trabajo.
3. Por su parte, la demandada en su confesión judicial ha indicado que efectivamente el local donde funcionaba La Notaría donde labora se ha caído producto del evento extraordinario, reconoce que efectivamente continúa en esas funciones que ha tenido que instalar en casa de su mamá, consta además el contrato de arrendamiento suscrito entre la demandada en su calidad de Arrendataria, teniendo una duración de dos años desde el 2 de enero del 2014, el mismo que efectivamente el evento extraordinario del 16 de abril dejó secuelas de destrucción;
4. Así mismo; han dado testimonios los testigos de la demandada Néstor Enrique Benítez Saltos y María Stefanía Menéndez Ponce que reconocen que continúan en el trabajo para con la demandada en las tareas propias de una oficina notarial.

Ante lo que se atiende, comienza indicando la autoridad judicial que debe recordar que es “despido” en materia laboral, el mismo obedece a la voluntad del empleador de despedir a un trabajador, **es causa ilícita, mientras que la terminación por causa justa, se debe apreciar conforme lo dispone el Art. 169** del Código de la materia en cada uno de sus literales, tal como se aprecia del Acta de finiquito, la demandada se acoge al inciso 6, esto es; **“por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. (Indemnización por despido itempestivo, 2016).**

Lo que establece este artículo de acuerdo a la valoración del juzgador es que como forma de terminar el contrato de trabajo por la presencia de FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, obedece a una conclusión de la relación laboral producto del evento extraordinario; hecho de fuerza mayor que se entiende como aquel imprevisto que no se puede prever y trae consecuencias trágicas como el cierre de una empresa o de un negocio, pues se impide el realizar el trabajo

(...) Por su parte la Dra. BARZALLO, 2012, pág. 328. En nuestro ordenamiento Civil define en el Art. 330.- “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc.”. Ahora bien, coincidiendo con Karla Varaz “el caso fortuito es el evento ajeno a la voluntad del hombre que no ha podido preverse, o en el caso de ser previsto, no puede evitarse, a diferencia de la fuerza mayor puede producirse por el hombre o la naturaleza”, que debe ser para efectos labroales “inimputable, irresistible, y existir una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño”, que “debe existir una relación con que el hecho deba generar en el empleador una imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones”. VARAS, Karla (2010): Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una exoneración de la responsabilidad del empleador, Revista Laboral Chilena No 189 (Indemnización por despido itempestivo, 2016).

El juzgador alega en su fallo valorativo **que las consecuencias el terremoto sucedido 16 de abril del 2016 en Portoviejo, en nada puede ser atribuible a la clase trabajadora y que no es posible que el empleador se libre de sus obligaciones contractuales** por el hecho de que su cumplimiento se haga más difícil u oneroso.

Para señalar que el caso fortuito no suspendió la actividad notarial, de manera definitiva a raíz del terremoto, este juzgador se remite a la doctrina chilena que señala que: La concurrencia de todos los elementos constitutivos del caso fortuito le da vida a éste, pero para que el caso fortuito logre exonerar de responsabilidad es necesario, además, que ocasione al empleador la imposibilidad absoluta de cumplir con su obligación de otorgar el trabajo convenido” (Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", VoL. 6, N' 11, 2015, pp. 13-35) (Indemnización por despido impestivo, 2016).

(...) Citando a (Vásquez, 2004: 232). “Por despido impestivo del trabajo entendemos, cuando el empleador, en forma unilateral, sin la existencia de causal legal alguna, sorpresivamente le dice al trabajador que la relación laboral está concluida.” Precisamente por las características de tal acto, requiere probanza fidedigna de que este acto arbitrario se ha dado merece ser revisado con absoluta lucidez, por lo que valoro las pruebas aportadas esto es, la demandada ha dicho que se ha cancelado todos los beneficios de ley y su terminación de la relación laboral ha sido a consecuencia del evento extraordinario del terremoto del 16 de abril del 2016, que se elaboró un acta de finiquito documento de los autos en cuya causal de antecedentes de lee “PRIMERO.- ...estos servicios los prestó hasta el Lunes 2 de Mayo, fecha que concluyo la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que preciso no lo pudieron evitar.”; por su parte la trabajadora ha dicho que la relación se continuó en casa de la mamá de la demandada, que incluso aún continua, que el día 2 de mayo del 2016, ha ido a su trabajo en la nueva dirección, lugar donde le dijeron que no había más trabajo para ella, habiendo sido despedida de su trabajo. Por su parte, la demandada en

su confesión judicial ha indicado que efectivamente el local donde funcionaba la notaria donde labora se ha caído producto del evento extraordinario, reconoce que efectivamente continua en esas funciones que ha tenido que instalar en casa de su mamá, consta en audios, que la ha requerido permiso para retirarse de la audiencia una vez rendida su declaración justamente por no desatender sus funciones; consta así mismo a fojas 97 a 98; 149 150, contrato de arrendamiento suscrito entre la demandada en su calidad de Arrendataria, teniendo una duración de dos años desde el 2 de enero del 2014, el mismo que efectivamente el evento extraordinario del 16 de abril dejó secuelas de destrucción; así mismo; han dado testimonios los testigos de la demandada Néstor Enrique Benítez Saltos y María Stefanía Menéndez Ponce que reconocen que continúan en el trabajo para con la demandada en las tareas propias de una oficina notarial. Ante lo que se atiende, debo recordar que es “despido” en materia laboral, el mismo obedece a la voluntad del empleador de despedir a un trabajador, es causa ilícita, mientras que la terminación por causa justa, se debe apreciar conforme lo dispone el Art. 169 del Código de la materia en cada uno de sus literales, tal como se aprecia del Acta de finiquito, la demandada se acoge al inciso 6, esto es, “Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto. (Indemnización por despido itempestivo, 2016).

Este artículo establece como forma de terminar el contrato de trabajo por la presencia de FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO, es decir, que obedece a una conclusión de la relación laboral producto del evento extraordinario; hecho de fuerza mayor que se entiende como aquel imprevisto que no se puede prever y trae consecuencias trágicas como el cierre de una empresa o de un negocio, pues se impide el realizar el trabajo; por su parte la Dra. BARZALLO, 2012, pág. 328. En nuestro ordenamiento Civil define en el Art. 330.- “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc.”. Ahora bien, coincidiendo con Karla Varaz “el caso fortuito es el evento ajeno a la voluntad del hombre que no ha podido preverse, o en el caso de ser previsto, no puede evitarse, a diferencia de la fuerza mayor puede producirse por el hombre o la naturaleza”, que debe ser para efectos labroales “inimputable, irresistible, y existir una relación de causa a efecto entre el hecho y el daño”, que “debe existir una relación con que el hecho deba generar en el empleador una

imposibilidad absoluta de cumplir con sus obligaciones”. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

VARAS, Karla (2010): Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una exoneración de la responsabilidad del empleador, Revista Laboral Chilena No 189. Por lo que la imposibilidad consiste en este análisis, que la prestación no puede ya ser efectuada por el deudor ni por otro a su nombre, como consecuencia del obstáculo insuperable que el caso fortuito del terremoto sucedido 16 de abril del 2016 en Portoviejo, el cual en nada puede ser atribuible a la clase trabajadora los mayores sacrificios de hechos producto del 16 A para vencer este obstáculo. Lo que nos lleva a distinguir los conceptos de "imposibilidad" y "simple dificultad", lo imposible de retomar por el caso del 16 A y la dificultad (suspensión momentánea) que puede ser vencida mediante el empleo de un mayor esfuerzo, como es el caso que se analiza, ya que no es posible que el empleador se libere de sus obligaciones contractuales por el hecho de que su cumplimiento se haga más difícil u oneroso. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

(...) Consta imágenes a fojas 95,95 vuelta, 96, las que no fueron impugnadas; Lo que en el caso que nos ocupa no ha sucedido, reconociéndose que el evento fortuito suspendió la actividad notarial, mas no definitivamente la razón de ser de la actividad de la demandada y que fue objeto del contrato con la accionante, ante este hecho debo referirme a Art. 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas Afectadas por el Terremoto de 16 de abril de 2016, - Registro Oficial N ° 759 Viernes 20 de mayo de 2016-, “Para la obtención de los beneficios e incentivos señalados en la presente ley, las empresas cuyo domicilio tributario principal se encuentre en la provincia de Manabí u otras circunscripciones afectadas por el terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016 definidas en el correspondiente Decreto Ejecutivo, o cuya actividad económica se desarrolle dentro de las referidas jurisdicciones, una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus extrabajadores que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural”. Sobre la estabilidad laboral es un tema que se reconoce en instancias internacionales, entre otras. (Indemnización por despido ítempestivo, 2016).

De lo antedicho el juzgador desprende que en el caso que nos ocupa no ha sucedido, reconociéndose que el evento fortuito suspendió la actividad notarial, mas no definitivamente la razón de ser de la actividad de la demandada y que fue

objeto del contrato con la accionante, ante este hecho se refiere al Art. 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas Afectadas por el Terremoto de 16 de abril de 2016, - Registro Oficial N ° 759 Viernes 20 de mayo de 2016.

(...) Para la obtención de los beneficios e incentivos señalados en la presente ley, las empresas cuyo domicilio tributario principal se encuentre en la provincia de Manabí u otras circunscripciones afectadas por el terremoto ocurrido el 16 de abril de 2016 definidas en el correspondiente Decreto Ejecutivo, o cuya actividad económica se desarrolle dentro de las referidas jurisdicciones, una vez que estén en condiciones de reiniciar sus actividades económicas y atendiendo a su progresiva recuperación, **tendrán la obligación de efectuar un llamado a sus extrabajadores** que terminaron su relación laboral a consecuencia del desastre natural”. (Indemnización por despido impestivo, 2016).

Se ha subrayado y resaltado lo indicado en líneas anteriores por cuanto en este punto cabe mencionar que de acuerdo a lo que ha dicho la parte demandada y ha corroborado la parte actora, la accionada cumplió con efectuar el llamado de su ex trabajadora; es decir; la empleadora hizo lo posible por restituirla, pero por la situación le fue imposible otorgarle trabajo, todos somos encientes del daño que causó el terremoto que hasta le fecha aún es palpable.

Sobre la estabilidad laboral también se pronuncia el juzgador señalando:

(...) Es un tema que se reconoce en instancias internacionales, entre otras cito; CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES en cuyo Artículo 19 literalmente dice: “La Ley garantizará la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y las justas causas de separación. Cuando el despido injustificado surta efecto, el trabajador tendrá derecho a una indemnización”. (Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana Bogotá, Colombia, 1948.). - CONVENIO 151 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) considera la protección del trabajador contra el despido arbitrario, lo que implica que el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo durante toda su vida sin que pueda privársele del mismo a menos

que exista una causa justa para hacerlo. (Indemnización por despido impestivo, 2016).

Manifiesta el juzgador que en el convenio laboral, **recae en los empleadores hacerse cargo del riesgo empresarial y de estos el pago a sus trabajadores**, erróneo es pensar que estos carguen con las dificultades, por lo que, por el carácter protector de los derechos laborales e intangible se tiene la certeza de que si bien es cierto el evento extraordinario suspendió momentáneamente las actividades en las instalaciones donde laboraba la actora, no cabe duda que las mismas a la fecha están atendiéndose con normalidad en otra instalación (Indemnización por despido impestivo, 2016).

De lo antedicho justifica nuevamente la Juez que por lo que la demandada tenía la obligación de reintegrar a la actora conforme lo dispone el Art. 15 de la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la Reconstrucción y Reactivación de las Zonas Afectadas por el Terremoto de 16 de abril de 2016, pues, es evidente que a la fecha de sucederse el evento extraordinario, la actora mantenía la calidad de trabajadora, para quien se demanda. (Indemnización por despido impestivo, 2016).

Con lo antedicho señala el juzgador que procede atender esta pretensión del numeral “Despido Intempestivo”. Por tanto la actora ha laborado por DOS AÑOS, 4 MESES, 1 DIA, debiéndose liquidar, (Art. 188...\$1098; no existiendo constancia de desahucio páguese Art. 185...213,75) valores que suman a favor de la actora \$1.311,75 MIL TRESCIENTOS ONCE CON 75/100 DÓLARES AMERICANOS.

En cuanto a las otras pretensiones resuelve:

SEXTO: OTRAS PRETENSIONES: 6.a).- otras pretensiones (...) DÉCIMA TERCERA REMUNERACIÓN, y acta de finiquito valores que suman (\$354; \$311; \$136,25 que suman \$801,92); esto es (\$817 menos \$801,92 es igual a \$15,08); por tanto a lugar parcialmente la pretensión del NUMERAL 7; liquídese por este rubro (\$15,08) QUINCE DOLARES CON 08/100.- de la DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN y acta de finiquito suman (\$56,67; \$354; \$366; \$63,03=\$839,7) valores que justifican este rubro por tanto se desestima la pretensión del numeral 8.- de la demanda.- Respecto a fondo de reserva los mismos se ha justificado con los reportes de roles de pago que constan en el libelo de demanda pagos mensuales debidamente acreditados por tanto se desestima la pretensión 10 dejando en libertad dicho reclamo en la instancia del IESS.- Se desestima la pretensión de utilidades de los numerales 5.-); y 6.-) tal como se justifica la demandada, la actividad que realiza conforme su nombramiento que obra a fojas 92, 92 vuelta; y resolución del consejo de la judicatura que consta a fojas 59 a 61 vuelta Juicio No. 17811201315200 no genera tal utilidad; Se desestima la pretensión 1.- por constar a fs.37 a 38, y 39 inclusive; fs. 109 a 110 y 111 inclusive consta Contrato celebrados en la actora y la demandada cuyos rubros se observan en el año 2014 \$340; copia certificada de rol de pago a fojas 72 del mes de marzo del 2015 cuya liquidación nace de la remuneración ha sido \$354; consta a fojas 112 copia certificada de rol de pago del mes de marzo del 2016 cuya base de liquidación mensual es de \$366, recordándose que la relación laboral es ley para las partes desestimando el juramento deferido. Se desestima la pretensión de horas suplementarias, pues no existe constancia procesal de tiempo y fechas que permitan determinarse fechas de inicio y fin de las horas que aduce ha laborado. Procede el interés legal de los rubros que constan conforme el art. 614 del código de la materia, los que serán liquidados en el momento oportuno. Por las consideraciones que quedan expuestas observando las normas del debido proceso y la seguridad jurídica consagrado en los artículos 76, 82 y numeral 3 del Art 11 numeral 23 del Art 66 de la Constitución, Art. 130 numerales 1, 2 del Código Orgánico de la Función Judicial, en armonía con los principios en que se sustenta la administración de justicia acorde a los artículos 25, 27 y 28 ibídem, esta Juzgadora tiene el absoluto convencimiento de emplear las normas constitucionales y legales y doctrinales durante el secuencial del proceso, por lo que en mérito a los considerandos expuestos “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES se declara parcialmente con lugar la demanda, disponiéndose que la demandada, pague a la actora los valores determinados en los considerandos QUINTO Y SEXTO de este fallo. (Indemnización por despido itempestivo, 2016).

Para entrar la análisis de la resolución se puede indicar que en primer lugar como se ha indicado los procesos independientemente de la materia que sean deben regirse por la normas del debido proceso y la tutela judicial efectiva establecidas en la Constitución del Ecuador; pues, con ello se evita la vulneración de derechos, en ella contemplados.

En el caso estudiado se puede evidenciar que la juzgadora ha incurrido en vicios de incongruencia al emitir su fallo, específicamente el de ultra petita, pues; ha concedido más de lo que la parte actora ha solicitado en el libelo de su demanda. Si bien es cierto en las indemnizaciones por despido intempestivo es común que se ordene el pago de la bonificación por desahucio, no es menos cierto que el juzgador al ordenar dicho pago debe hacerlo de manera motivada.

Lo antedicho se indica por cuanto; como se conoce la figura del desahucio, ha sido modificada de acuerdo a la última reforma del Código del Trabajo, por lo que al conceder el pago de esta figura jurídica, primero la juzgadora debe pronunciarse sobre le porqué ordenó dicho pago que no fue pretendido; segundo, además de conceder el pago no pretendido se equivocó en el cálculo cuantitativo del mismo.

En el fallo Por tanto la juez señala: la actora ha laborado por DOS AÑOS, 4 MESES, 1 DIA, debiéndose liquidar...(Art. 188...\$1098; **no existiendo constancia de desahucio páguese Art. 185**...213,75) valores que suman a favor de la actora \$1.311,75 MIL TRESCIENTOS ONCE CON 75/100 DOLARES, así sin más sin motivar la razón del porqué ordena el pago, anterior a esto había

indicado que declara el despido en razón el principio de favorabilidad hacia el trabajador.

Antes profundizar la vulneración al principio de motivación que se ha encontrado en la resolución del fallo es importante aclarar lo anotado por el Juez Édison Jácome, (2016), que en su programa de maestría profesional en derecho procesal ha manifestado sobre como en ocasiones los operadores de justicia mal interpretan el principio de favorabilidad:

Ciertas veces sucede que determinados jueces, mal interpretando los principios de favorabilidad que rigen en las relaciones de trabajo, confunden su rol y en el proceso se inclinan por favorecer a la parte actora-trabajador- **sin ninguna justificación jurídica**, sin comprender que el constituyente y el legislador han colocado en “ventaja” a los trabajadores, por las razones ya estudiadas, sin que esta situación de carácter eminentemente material deba extenderse a la decisión judicial, **pues el juez debe mantenerse imparcial, lo cual garantiza un proceso justo donde ambas partes van a ser tratadas por igual, concediéndoles las mismas oportunidades.** (p.82)²³.

De acuerdo a esta aportación el referido profesional del derecho manifiesta que en la práctica se hace uso equivocadamente el principio de favorabilidad en el Derecho Laboral, es lo que ha ocurrido en la emisión del fallo en el presente caso, donde sin ninguna justificación jurídica se ha concedido un pago que no se había pretendido en la demanda.

Es significativo también resaltar que, si bien es cierto la ley ha colocado al trabajador como la parte más débil de la relación laboral, no es menos cierto que

²³ Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

una de las obligaciones que tiene el Juez es la imparcialidad, la imparcialidad tiene como resultado decisiones justas para la partes

Es cierto que la normativa laboral no procede con el principio de igualdad, ya que, el trabajador es considerado como desigual por lo mismo se le otorgan ciertas garantías básicas; pero hay que tener en cuenta también que en lo demás tanto el empleador como el trabajador se concibe iguales en cuanto a la aplicación de normas como el debido proceso, la tutela efectiva, y el principio de igualdad entre las partes que van a ser tratadas por igual, concediéndoles las mismas oportunidades.

Respecto a la congruencia de la que se alegado se ha incurrido en vicio ultra petita, se ha encaminado la transgresión a la congruencia en el momentos que se ordena un pago que no se ha pedido, y que además sobrepasa los límites cuantitativos que ha fijado la petición concreta del litigante.

Volviendo a la parte pertinente del fallo, que se vuelve a anotar: *“la actora ha laborado por DOS AÑOS, 4 MESES, 1 DIA, debiéndose liquidar...(Art. 188...\$1098; **no existiendo constancia de desahucio páguese Art. 185...213,75** valores que suman a favor de la actora \$1.311,75 MIL TRESCIENTOS ONCE CON 75/100 DOLARES”*. Como ya se había indicado, la juzgadora pretende incorporar el pago mal calculado por desahucio sin ninguna sustentación jurídica, es decir sin motivación, olvidando que la motivación es un requisito formal que es parte fundamental en la sentencia.

Al aplicarse la motivación en una resolución como requisito fundamental no se puede omitir ni excluye la crítica lógica del operador de justicia quien debe

utilizar todos los recursos para motivar su decisión, tales recursos como la ley, jurisprudencia, doctrina, sana crítica, que en la decisión emitida en este fallo no ha ocurrido, no hay que olvidar que además la motivación es un principio procesal, tal como lo establece la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, que en su artículo 4 literal 9, indica:

La jueza o juez tiene la obligación de fundamentar adecuadamente sus decisiones a partir de las reglas y principios que rigen la argumentación jurídica. En particular, tiene la obligación de pronunciarse sobre los argumentos y razones relevantes expuestas durante el proceso por las partes y los demás intervinientes en el proceso. (parr)²⁴.

La jurisprudencia de la Corte Nacional de Justicia se refiere los vicios de incongruencia y a la falta de motivación en un mismo fallo que indica:

También pueden presentarse vicios de inconsistencia o incongruencia en el fallo mismo, cuando no hay armonía entre la parte considerativa y resolutive, así lo establece la causal quinta, que prevé defectos en la estructura del fallo (que no contenga los requisitos exigidos por la Ley), al igual que la contradicción o incompatibilidad en la parte dispositiva: debe entenderse que estos vicios emanan del simple análisis del fallo cuestionado y no de la confrontación entre éste, la demanda y la contestación, ya que en esta última hipótesis estaríamos frente a los vicios contemplados en la causal cuarta. El fallo casado será incongruente cuando se contradiga a sí mismo, en cambio será inconsistente cuando la conclusión del silogismo no esté debidamente respaldada por las premisas del mismo. El recurrente deberá efectuar el análisis demostrativo de la incongruencia o inconsistencia acusadas a fin de que el tribunal de casación pueda apreciar si existe realmente o no el vicio alegado. (Recurso de casación, 2013).

Lo antedicho tiene importancia en el análisis porque como se ha indicado los operadores de justicia en ocasiones confunden su rol, sobre todo el interpretar

²⁴ Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, Art. 4, literal 9.

de manera errónea el principio de favorabilidad, entendiéndolos como mandatorios de u actuar a favor del trabajador, incluso en ocasiones como se da en el presente caso, sin soporte probatorio que defienda la pretensiones.

Cabe citar nuevamente a Jácome que en su tesis magistral respecto a lo analizado también se ha pronunciado explicando:

Por ello es preocupante que algunos jueces laborales, interpretando y aplicando indebidamente el principio constitucional y legal de favorabilidad, integrado por los principios ya analizados (intangibilidad, irrenunciabilidad, pro operario, entre otros), **puedan afectar en sus decisiones otros principios fundamentales dentro de un proceso**, por ejemplo **el principio de igualdad de armas**, el derecho a la defensa, a la contradicción, motivación entre otros. (p.60)²⁵.

Tocado el principio de igualdad entre la partes cabe mencionar también que este principio se fundamenta en el derecho que tienen las personas de acudir a un órgano jurisdiccional para obtener de éste una contestación fundada en derecho a una pretensión expresa, sin que necesariamente esta respuesta deba ser positiva, pero siempre teniendo las misma oportunidades.

Por medio de la aplicación de este principio no se admiten privilegios a favor de una parte en específico, tal como lo manifiesta el ya citado Rojas, “la cláusula constitucional de Estado Social no llega a afectar "al Derecho Procesal"

²⁵Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

en su conjunto el proceso de trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal”. (ROJAS,1991,p.60)²⁶.

Lo que se desprende de lo antedicho es que en materia laboral como en las demás materias no se puede vulnerar el principio de igualdad entre las partes; pues, en los procesos por conflictos laborales debe existir y aplicarse este principio por cuanto es un principio de igualdad formal.

Para el sustento de este estudio analítico también se han revisado los artículos 6 y 29 del Código Orgánico de la Función Judicial, de lo que se desprende que efectivamente los Jueces en caso de duda deben aplicar la norma que más beneficie la vigencia de los derechos, pero así mismo deben hacerlo dentro de las garantías constitucionales del debido proceso, enfatizándose la no indefensión y la igualdad de las partes.

Si bien los jueces laborales como ha indicado Jácome, deben proceder con “hermenéutica jurídica y amplio sentido social”, esto no significa que auspicien la inobservancia de las reglas del debido proceso, derecho que debe ser limitante y fundamento de todo juicio.²⁷.

Este mismo autor en su obra ha manifestado un ejemplo que va relacionado con el caos y es importante anotar para el alii, continúa con la errónea invocación del principio por operario que aplican los jueces, señala que:

²⁶ Cruz Villalon, Jesús. (1991). *“Lecturas sobre la reforma laboral: Constitución y proceso de trabajo”*. Madrid. Editorial Artes gráficas Suarez Barcala S.L

²⁷ Jácome Freire, Edison. (2016). *“El principio de congruencia en el proceso laboral”*. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

No cabría entonces, por ejemplo, mandar a pagar en un desahucio el 25% de la última remuneración de un trabajador por seis años, cuando éste ha trabajado cinco años y tres meses, si el art. 185 del CT que se refiere a la indemnización por desahucio establece que se liquidará con el 25% de la última remuneración por los años de servicio, norma en la que no consta que la fracción de año se considerará como año completo. Este ejemplo demuestra que es difícil invocar la “duda” y, en consecuencia no cabe invocar el principio pro trabajador. (p.43)²⁸.

En las líneas siguientes este autor indica el porqué de la confusión, que suele darse en la práctica y que se ha producido en este caso:

La “confusión” puede nacer, como lo he constatado como juez con algunos colegas, porque en el caso de indemnización por despido intempestivo, el inciso cuarto del artículo 188 del CT dice: “La fracción de un año se considerará como año 65 completo”, pretendiéndose extenderlo para los casos de desahucio, lo cual es equivocado porque son conceptos indemnizatorios distintos.²⁹.

Ocurre que como menciona el autor hay demandas laborales con pretensiones del trabajador, redactadas de la siguiente manera:

1. **“Que se me indemnice con todos los rubros que conceden la Constitución y la ley”;**
2. **“Las demás indemnizaciones que considere pertinentes con el fin de garantizar los derechos de mi patrocinado”;**
3. **“El pago de todos los beneficios de ley, la liquidación correspondiente por el tiempo de trabajo realizado, y todas las prebendas que establece el Código del Trabajo”;**

²⁸ Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

²⁹ Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

4. **“Se mandará a pagar todo lo que consta en el Código del Trabajo, debiendo tomar en cuenta que los derechos del trabajador son irrenunciables e imprescriptibles”³⁰.**

El Juez citado señala de manera acertada que pedidos como éstos no deberían ser considerados por el juez al momento de dictar sentencia, porque son pretensiones indeterminadas, donde no se especifica a qué rubros, indemnizaciones, beneficios, prebendas, derechos, se refieren; considerarlos sin más implicaría una afectación al derecho a la defensa de la parte demandada, pues tal como se encuentran redactados el demandado no sabría cómo defenderse, o simplemente qué contradecir.³¹.

Otro ejemplo sobre cuándo se puede caer en vicios de congruencia en materia laboral que además vulnera el derecho a la defensa, es cuando por ejemplo en un juicio laboral el actor no ha pretendido, horas suplementarias o ropa de trabajo o algún rubro en específico, y en consecuencia el demandado no se defendió de lo que no pretendió el actor -lo cual resulta lógico-, el juez en su sentencia no debería conceder al actor, las horas suplementarias y ropa de trabajo, hacerlo significaría una afectación al derecho a la defensa de la contraparte. No se trata de que en documentos constantes en un proceso aparezca que el trabajador haya laborado más de cuarenta horas semanales sino que no fue pedido por el actor

³⁰ Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

³¹ Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

y en consecuencia el demandado no se defendió de lo que no fue motivo de la controversia.³².

Es lo ocurrido en el caso, la actora no pretendió una bonificación por desahucio y la Juez le concedió sin ninguna argumentación ni motivación vulnerando principios aplicables a todas las partes procesales, y además incurrió en un error cuantitativo para el cálculo de dicha bonificación.

³² Jácome Freire, Edison. (2016). “*El principio de congruencia en el proceso laboral*”. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

CAPÍTULO III

3.1. Conclusiones

Del análisis del caso y de la sentencia donde se ha encontrado la problemática se concluye lo siguiente:

Se ha comprobado que existieron vicios de incongruencia en la sentencia laboral de primer nivel dentro del juicio N° 00214-2016-13371, al conceder derechos que no fueron pedidos en la demanda, y a la vez al conceder un pago con un error cuantitativo, por lo que la idea hipotética realizada al inicio del estudio ha sido comprobada de manera jurídica.

La juez no manifiesta un sustento legal, doctrinal o jurisprudencial que la llevo al total convencimiento de que debía ordenar el pago de valores no pedidos, por lo que existe una falta de motivación de la sentencia emitida por la Juez de la unidad laboral de Portoviejo, vulnerando una de las garantías básica del debido proceso como lo es la motivación de la sentencia.

A criterio personal de acuerdo a lo revisado y analizado en el presente caso no cabría la nulidad de la sentencia laboral N° 13371-2016-00214 por haberle ocasionado un perjuicio económico y la falta de motivación al atribuirle el pago de un derecho a la parte accionada que la parte actora no manifestó en sus pretensiones y no se encuentran establecidos en la norma laboral, pero si habría una modificación en cuanto a los valores ordenados a pagar.

Otro punto a indicar a modo de conclusión es que en este caso además de la existencia de vicios de incongruencia, y falta de motivación, también se ha hecho una errónea interpretación y aplicación del principio de favorabilidad hacia el trabajador como quedó demostrado en el análisis; ya que, en la práctica algunos jueces aplican este principio de manera desmedida a veces vulnerando al trabajador, quien también es un ciudadano que goza de los mismos derechos y oportunidades.

No es obligación de los jueces siempre en todos los casos inclinarse en beneficiar a la parte actora sin ninguna justificación jurídica, el juzgador debe garantizar el proceso para la cual debe mantenerse imparcial, y tratar partes por igual, confiriéndoles las mismas oportunidades, sino se incurre también en la vulneración del principio de igualdad entre las partes como ha ocurrido en el caso.

La actuación del juez laboral debe fundamentarse siempre en la imparcialidad en búsqueda de la verdad, desde nuestro punto de vista a demás en el caso no se prueba de manera fehaciente el despido intempestivo, sin embargo, invocando el principio pro operario el Juez lo declara, sin tomar en cuenta factores como, la declaración de la demandada que indicó que había cancelado los valores, que nunca refutó la actora, la prueba de que a pesar de que el local donde la empleadora se le cayó en el terremoto, ésta hizo todo lo posible por llamar a su trabajadora, pero en vista de la situación no pudo darle trabajo, porque no había, por las secuelas del terremoto.

Es muy difícil ponerse de lado del empleador en los procesos laborales, en la práctica siempre “tiene las de perder” por problemas como los suscitados en el

presente, que a pesar de que ha demostrado que no fue su intención dejar a la trabajadora sin su empleo, justificando con todo lo relevante que sucedió por un caso fortuito se le declara el despido y se le condena a un pago injusto.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, Neuss Y Wagner. (1990). *Manual de derecho procesa*. 2da Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Aguilar Heredia, Eleuterio. (2012). *Orientación constitucional sobre la prueba en el proceso civil*. (En línea). Consultado 05 de Agosto 2017. En: <http://eleuterioaguilarheredia26.blogspot.com/2012/01/la-prueba-en-el-proceso-civil-marzo-de.html>
- Andrade Barrera, Fernando. (2009). *Diccionario y Guía de la legislación Ecuatoriana*. Quito, Ecuador: Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana Benjamín Carrión.
- Ayarragaray, Carlos. (1962). *Lecciones de Derecho Procesal*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Abeledo Perrot.
- Baylos, Antonio. (1994). *La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva*. (en línea). Consultado 23 de julio 2017. En: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8VyF76SeJw0J:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1426769.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>
LaIgualdadDeLasPartesEnElProcesoLaboralYLaTutelaJu-1426769.pdf
- Código Del Trabajo. (2016). (*Codificación No. 2005-017*). Quito. Ediciones legales.

Cordón Moreno, Faustino. (2004). *Manual de Derecho Procesal Civil*. España: Editorial Ulzama,

Couture Etcheverry, Eduardo. (2007). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bdef.

Cruz Villalon, Jesús. (1991). “Lecturas sobre la reforma laboral: Constitución y proceso de trabajo”. Madrid. Editorial Artes gráficas Suarez Barcala S.L

Gusman Tapia, J. (1996). “La Sentencia”. Chile. Editorial jurídica de Chile.

De La Rúa, Fernando. (1991). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediciones Depalma.

Devis Echandía, Hernando. (2004). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Universidad.

Gimaraes Ribeiro, Darci (2004): *La Pretensión Procesal y La Tutela Judicial Efectiva. Hacia una Teoría Procesal del Derecho*. Barcelona, España: Editorial J.M. Bosch Editor.

Jácome Freire, Edison. (2016). *El principio de congruencia en el proceso laboral*. Programa de Maestría Profesional en Derecho Procesal. Consultado 10 de Agosto 2017. (en línea). En: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5526/1/T2213-MDP-Jacome-El%20principio.pdf>

- Krotoschin, Ernesto. (1986). *Tratado práctico de derecho del trabajo*. 4ta. Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.
- Larrea Holguin. J. (2012). *Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana*. 1era edición. Editorial Fundación Latinoamericana Andrés Bello.
- Peyrano, Jorge W. (1978). *El Proceso Civil, Principios y Fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.
- Podetti, Humberto. (1997). *Los Principios del Derecho del Trabajo. Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Editorial III UNAM.
- Sáez Lara C. (2004). *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. Madrid, España: Editorial S.L. Civitas Ediciones.
- Troya Cevallos, Alfonso. (2002). *Elementos de Derecho Procesal Civil*. Tomo II. Quito, Ecuador: Editorial Pudeleco Editores.

ANEXOS