

UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Trabajo de investigación de análisis de caso

Previo a la obtención del título de:

**ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPUBLICA
DEL ECUADOR**

Tema:

Caso laboral N° 09359-2018-03236 que por acción de indemnización al despido intempestivo sigue Valencia León José Enrique en contra del Comercial La Casa del Mueble: “La falta de aplicación de los principios laborales, elementos de la relación laboral y la valoración de la prueba”.

Autora:

Acosta Intriago Virginia Monserrate

Tutor Personalizado:

Ab. Fatsi Cedeño Roldàn, Mg.

Cantón Portoviejo – Provincia Manabí – República del Ecuador

2020

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Acosta Intriago Virginia Monserrate, declara ser la autora del presente análisis de caso y de manera expresa hace la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Caso laboral N° 09359-2018-03236 que por acción de indemnización al despido intempestivo sigue Valencia León José Enrique en contra del Comercial La Casa del Mueble: La falta de aplicación de los principios, elementos de la relación laboral y la valoración de la prueba”.

Declaro que dicho trabajo es original en su contenido de expresión, el cual no infringe derechos de terceros, asimismo concedo este tema a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por otorgar su entidad universitaria, para el desarrollo del mismo.

Portoviejo, 03 de marzo de 2020.

Acosta Intriago Virginia Monserrate

C.C 130992970-9

Autora

ÍNDICE

INTRODUCCIÒN.....	5
MARCO TEÒRICO	8
1.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	8
1.1.1 Concepto.....	8
1.1.2. Concepto de Trabajador y Empleador	10
1.1.3. Concepto Trabajador	10
1.1.4. Concepto Empleador	10
1.1.5. Elementos del contrato de trabajo	11
1.1.6. Formas del Contrato de Trabajo	15
1.1.7. Contrato Verbal	15
1.1.8. Contrato Escrito.....	16
2.1.1. SUELDO Y SALARIO.....	17
2.1.2. Sueldo.....	17
2.1.3. Salario.....	17
3.1 . PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL DERECHO LABORAL	19
3.1.1. Concepto.....	19
3.1.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	19
3.1.3. Principio In dubio Pro Operario	20
3.1.4. Principio de primacía de la realidad sobre las formas	21
4.1. VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL.....	22

4.1.1.	Concepto.....	22
4.1.2.	El Rol de los jueces en la valoración de la prueba	23
4.1.3.	La Sana Critica	24
	ANÁLISIS DE CASO.....	26
2.1.	Hechos fácticos	26
	ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA	34
	ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA	39
	CONCLUSIONES.....	55
	BIBLIOGRAFÍA.....	57
	ANEXOS.....	60

INTRODUCCIÓN

Dentro del presente trabajo nos enfocaremos en analizar el tema en general sobre el análisis del caso laboral N° 09359-2018-03236, que por indemnización al despido intempestivo sigue José Enrique Valencia León en contra del Comercial la Casa del Mueble: “La falta de aplicación de los principios, elementos de la relación laboral y la valoración de la prueba”.

Una vez, teniendo en cuenta el tema para el desarrollo de este trabajo de investigación, puedo expresar que este análisis se basa en torno a aquellos casos donde el trabajador haya sido despedido de una manera inoportuna o abrupta por parte de su señor empleador, patrono o jefe, en el cual, no le haya cancelado el total de sus beneficios o haberes que por ley le corresponde según lo amparado en nuestras leyes ecuatorianas vigentes, convenios, entre otros; y, que en ésta mantenga una relación de trabajo de manera verbal, es decir, que no tenga un contrato escrito y que la única manera de demostrar su relación laboral sea por pruebas testimoniales debido, a que carece de las demás pruebas (llámese a estas, documentales o periciales).

La actual investigación se la realiza con el objeto de determinar si en la sentencia de segundo nivel emitida por los jueces de mayoría de la sala especializada de lo laboral, existió o no la falta de aplicación de los principios que rigen el ámbito laboral, ya que, como sabemos existen principios generales pero, a la vez principios específicos que presiden para cada una de las ramas en el campo del derecho, en este caso nos basaremos

netamente a los principios en el ámbito laboral; y además establecer si los mismos fueron aplicados correctamente en cuanto a la valoración de la prueba y aplicación de los elementos de la relación laboral.

Cabe mencionar que dentro del presente análisis de caso se basará de manera sistemática y cronológica en las sentencias dictadas dentro del proceso, empezando por analizar la sentencia de primer nivel emitida por la jueza a quo, debido a que es fundamental y trascendental la decisión tomada por ella, para luego de aquello pasar a estudiar la sentencia dictada y notificada por los jueces de mayoría de la sala especializada de la Corte Provincial del Guayas donde radica la problemática de este análisis de caso.

Dentro de este estudio de caso, se procede a un estudio exhaustivo de ambas sentencias, emitidas por jueces de diferentes niveles, para establecer donde reside el problema; debido a que se va a determinar en qué se basó la autoridad competente de primer nivel para tomar dicha resolución y llegar a considerar la existencia de los elementos de la relación laboral.

En igual estudio, analizar qué sucedió con la sentencia de segundo grado, donde se encuentra el problema jurídico a analizar y sobre el cual indagaré su procedencia y base que tuvo el tribunal al tomar la decisión de revocar la sentencia de primer nivel, afectando en su totalidad los derechos innatos del trabajador.

Esta temática a estudiar recoge en su contenido teórico bases estructurales de doctrinas, jurisprudencias, cuerpos legales, entre otros, que servirán de apoyo y guía para aquellos que muestren interés en temas de indemnización al despido intempestivo con un contrato verbal; servirá además de instrumento para seguimiento de profesionales en derecho laboral, jurisconsultos, doctrinarios, estudiantes y demás lectores interesados en el tema.

Abordaré dentro de este estudio un contenido estrictamente doctrinal basado en contrato individual, elementos de la relación laboral que para algunos tratadistas consideran que son cuatro elementos y para otros consideran que son tres, además a medida que iré avanzando se encontrará doctrina sobre la valoración de la prueba misma que va a ser analizada dentro del estudio de este proyecto investigativo, cuestiones inherentes al trabajador como los principios fundamentales que lo respaldan y por ende deben ser aplicados, entre otros.

Asimismo, por último pero no menos importante, plantearé el tema sobre el rol que desempeñan los jueces al momento de valorar la prueba, que en este caso es netamente testimonial, puesto que carecen de las demás pruebas, debido a que se trata de un contrato verbal; analizaré el desenvolvimiento, capacitación y agilidad que provee el juzgador al momento de valorar la prueba y si éste aplica o no debidamente los principios transcendentales del derecho laboral para poder establecer si existe o no una relación laboral.

MARCO TEÒRICO

1.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1.1.1 Concepto

Para Yolanda Madero en su Guía Laboral (2012)¹ afirma que: “El contrato de trabajo, es una formalidad en el que un sujeto natural se pone en alianza con otro sujeto natural, o con un sujeto jurídico para ejecutar una labor mediante la continua subordinación a cambio de una remuneración”. (pág. 21)

El contrato de trabajo es el vínculo laboral que nace de la existencia de una persona denominada trabajador, quien tiene conocimiento de la actividad u oficio en la que se va a desenvolver, bajo la dependencia de un superior denominado empleador que está presto a responder por los haberes a desempeñar del empleado.

En la Revista Jurídica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, la autora Ermida Uriarte (2001)² define al contrato y la relación de trabajo como: “el engranaje que une lo económico, laboral y social, para establecer un beneficio de trabajo y desvirtuar cualquier otra vía accesible a contratos.” (pág. 223)

En torno a la conceptualización del contrato de trabajo es de gran relevancia distinguir un contrato laboral de los demás contratos, pues si bien es cierto ambos

¹ Madero, Y. (2012). Guía Laboral. Colombia: Eco Ediciones.

² Uriarte, E. (2001). Crítica de la Subordinación. Venezuela: Revista de Gerencia.

conllevan a tener una serie de cláusulas y requisitos a seguir respetado por las partes que intervienen, pero, el contrato de trabajo lleva consigo inmerso tres elementos “sine qua non”, sin los cuales no se podría establecer o demostrar una relación laboral, a diferencia de los demás contratos.

Nuestro Código de trabajo Ecuatoriano (2016)³ recoge dentro de su artículo número 8 la definición de lo que es un contrato de trabajo y manifiesta que:

“Es aquel pacto con el cual una persona se responsabiliza para con otra, a ofrecer su trabajado de manera lícita y personal, bajo el mandato de un superior y en retribución a una compensación económica, la cual se dará en base a lo convenido, las leyes, el contrato: individual-colectivo o la costumbre”. (pág. 16)

Queda claro, conforme a los conceptos definidos por los autores, los cuales concuerdan en sus definiciones que una vez establecido el contrato de trabajo da paso automáticamente a configurarse la relación laboral; el contrato se puede dar por intermedio de varias formas, como puede ser verbal o escrito en el ámbito laboral y sobre todo como lo menciona el autor Carballo, debe ser de manera bilateral, es decir, que las dos personas estén de acuerdo, caso contrario que sucede cuando se da un trabajo de manera verbal, puesto que cuando existe alguna anomalía, el empleador lo primero que tiende, es a negar la relación laboral, abusando de que el trabajador no dispone de documento para demostrarlo.

³ Asamblea Nacional. (2016). Código del Trabajo. Quito: CEP.

1.1.2. Concepto de Trabajador y Empleador

1.1.3. Concepto Trabajador

Para Manuel Alonzo (2006)⁴ el trabajador es aquel que: “se emplea a todos los individuos que profesan algún tipo de trabajo, en muchas circunstancias también puede ser aplicado en sentido usual para destinar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no” (pág. 15).

Partiendo del tema, el trabajador es aquella persona hábil para desempeñar o desenvolver su rol en un ámbito determinado y que sobre todo por medio de esta actividad se desarrolla una de las herramientas fundamentales para el subsistir del ser humano, debido a que sin ella no habría fuente de ingreso económico, además de ser una función social, la cual satisface fines tanto individuales como familiares.

1.1.4. Concepto Empleador

Para el doctrinario Julio Cesar Trujillo (2005)⁵ dentro de su obra el Derecho al Trabajo nos expone que empleador es:

“El patrón, suele ser el otro individuo que interviene en la relación laboral, o según como se lo llame: Empresario, patrono, dador del trabajo o de empleo, etc., y que nuestro Código de Trabajo, lo define como el ser o persona jurídica a quien se le brinda un servicio de manera personal y legal, comúnmente llamado jefe” (pág. 22)

⁴ Dr., G. M. (2006). Curso de Derecho de Trabajo. Quito- Ecuador: Endino IV edición.

⁵ Trujillo, J. C. (2005). Derecho de Trabajo. Quito- Ecuador: UPCE.

Sin embargo, el empleador es el jefe o jerárquico superior a quien se debe la prestación de servicios que le sean necesarios para satisfacer sus necesidades y asimismo poder retribuirle un salario digno a quien realiza la actividad (trabajador); a diferencia del sector público, el sector privado manda un patrono, propietario del inmueble (empresa), que es autónomo y se rigen bajo el Código de Trabajo, en cambio en el área del sector público, se subordinan a varios jefes que no son dueños, sino que prestan sus servicios por un tiempo indeterminado rindiendo cuenta al Estado, pues éstos se sujetan a la LOSEP.

1.1.5. Elementos del contrato de trabajo

Lovato (2010)⁶ se atribuye la ley laboral demostrando que se despegan de los elementos del contrato de trabajo, como son: estar sometidos a un contrato, prestación de servicio, dependencia laboral, y remuneración. Asume como doctrina referente a estos elementos, los siguientes:

El contrato de trabajo dispone de 3 requisitos para conformar la relación laboral, estos son:

- 1) Prestar los servicios de manera lícita y personal, es decir, la fuerza emanada por la persona hacia su trabajo.
- 2) Subordinación o más conocida como la dependencia del empleador para que subsista el trabajador, tanto económica, como laboralmente.
- 3) Retribución económica o compensación, es aquel monto por el que él trabajador realiza su esfuerzo. (pág. 82)

En materia laboral y de acuerdo a los fallos de triple reiteración, los elementos de la relación laboral, que son requisitos “sine qua non”, es decir, que deben ir sistematizados y concatenados, no puede existir dos elementos y uno no, es fundamental que existan los

⁶ Vargas, J. I. (1962). Nociones acerca de las normas fundamentales del derecho laboral ecuatoriano. Casa de la cultura Quito: S.E.

tres para poder demostrar la relación de trabajo, además cabe destacar que para algunos doctrinarios en la materia son cuatro los requisitos o elementos para poder establecer un vínculo laboral, sin dejar de mencionar que cada uno se subsume al otro.

a).- El acuerdo de voluntades. Este primer requisito es común a todos los contratos en general, sin embargo, cuando hablamos de un contrato de trabajo, la relación laboral nace del mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, pues de ambas voluntades surgen las condiciones y compromisos bajo los cuales se desarrollará la relación laboral, que por cierto siempre ha de ser en beneficio de ambas partes contratantes.

Este texto consagra que, si bien es cierto las partes tienen el libre derecho de escoger con quién desean trabajar, es por ello, que se lo denomina un contrato bilateral porque ambas partes deben de estar en total acuerdo con lo pactado, es decir, con la remuneración, su horario, el trabajo que va a desempeñar, entre otros beneficios, es por ello, que tenemos un ente regulador que es el Estado a través de sus distintas instituciones (MDT) quien vigila de tal forma que no se violen las disposiciones legales y constitucionales en materia laboral.

b).- Prestación de servicios lícitos y personales. Este mecanismo constituye el ente del contrato individual de trabajo. En virtud del contrato verbal o escrito, el trabajador se compromete a prestar sus servicios a través de la ejecución de una determinada labor, para la cual se haya plenamente capacitado, en beneficio del empleador a cambio de una remuneración.

Dentro de este caso, queda claro, que cualquiera que sea su modalidad: verbal o escrito, se pactará dentro del contrato la función que desempeñará o llevará a cabo durante el tiempo que se determine dentro de él, además, deberá de ser por sí mismo y no por persona interpuesta, es decir, nadie podrá suplir su puesto de trabajo, debido a que él se comprometió, pactando con su empleador a evacuar el puesto que le rige, apegado a las normas de nuestra legislación, esto es en caso de ser escrito y si es verbal toca demostrar mediante pruebas en la audiencia que se evacuará para tratar lo mencionado.

c).- Relación de dependencia o subordinación. Al hablar de la dependencia o subordinación, el tratadista (1974)⁷ nos explica lo siguiente:

“...en la subordinación se debe diferenciar dos elementos: la obligación de conllevar el trabajado dispuesto por el superior, de una manera amena y responsable; y la otra, de poseer una autoridad jurídica que se encuentre al mando, para dar las ordenes correspondientes, que lleven a un desenlace positivo a la empresa (pág. 200)

Precisamente éste es uno de los elementos más difíciles e importantes a la hora de demostrar la relación laboral, se puede decir que, si hay dependencia, hay los otros dos elementos restantes, pues si acata órdenes de un superior llámese jefe, por ende, debe de cumplir su labor en un tiempo determinado y recibir una retribución por aquello.

⁷ Agustín, D. I. (1974). Problemas y Perspectivas de la teoría de la dependencia. Buenos Aires: CLACSO.

d).- La remuneración

Nuestra Carta Magna (2008)⁸ nos manifiesta en su artículo 328 que: “toda persona posterior al desempeño de sus labores, debe obtener un sueldo justo y digno, que vele por el bienestar familiar e individual, cubriendo así las necesidades básicas”. (pág. 154).

Según Urquijo (1997)⁹ dentro de su obra la Administración de Sueldo y Salarios indica que la remuneración es:

“El total de cancelaciones que recibe un empleado por el auxilio de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación, como la remuneración cierta, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual”. (Urquijo, 1997).

Rosiris Rodríguez (2009)¹⁰ dentro de su libro el Contrato de Trabajo y su Relación de Trabajo menciona que de acuerdo a lo que concierne la remuneración, pudiera decirse, que a más de corroborar como un elemento de la relación laboral, es una consecuencia del mismo, es decir que el monto del sueldo, es un efecto del contrato. (pág. 224).

Además, más adelante manifiesta la misma autora dentro de la misma obra que según el criterio jurisprudencial actual, el contrato es: “aquel en el que se indica que una vez probada o demostrada la relación laboral, se estará claramente

⁸ Constitución del Ecuador. (2008). Montecristi: Lexis.

⁹ Urquijo, J. (1997). La Administración de Sueldos y Salarios. Venezuela.

¹⁰ Rosiris C. Rodríguez, N. P. (10 de febrero de 2009). Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/348e/46af84acbd17b0136a07f6b3e0ed81a67c9.pdf>

en presencia de un contrato de trabajo, sin embargo al no constatar el último elemento (remuneración), se entenderá que este constó, debido a que es evidente que dentro de una relación bilateral y laboral, exista una remuneración”. (pág. 224)

Teniendo en cuenta estos conceptos se ha definido que remuneración, no es lo mismo que salario, ni sueldo, puesto a que cada uno tiene sus diferencias; la remuneración es la cantidad a percibir en total con todos los beneficios inmersos, el sueldo es aquel que debe fijarse en un pago de periodo a tiempos iguales, tales como lo regula el contrato de trabajo, sin que esta pase del mes, en cambio el salario es el que es pactado con su empleador, se lo utiliza para trabajos de corto plazo, este no debe de ser por ningún motivo inferior al salario básico.

1.1.6. Formas del Contrato de Trabajo

1.1.7. Contrato Verbal

Atendiendo a esta clasificación y enmarcados en el ámbito de la ley podemos pasar a decir que existen formas de contratar tanto VERBAL como ESCRITA.

Contrato Verbal.- Para Ernesto Nicolás Santos (2017)¹¹ el contrato de trabajo verbal es “un pacto de vocablo celebrado entre dos piezas fundamentales donde se llega a un acuerdo, en facilitar un trabajo propio mediante el desembolso de un estipendio, por parte del trabajador y así como pagar por dicho trabajo realizado, por parte del patrón” (pág. 822)

¹¹ Santos, E. N. (2017). Efectos del contrato Escrito y Contrato Verbal. Chicago: eumed.

Acogiendo lo establecido en el artículo 12 del Código de Trabajo (2012) ¹², normativa que define al **contrato verbal** en sus últimas líneas, donde menciona en primer lugar que el contrato es expreso cuando se ha pactado lo acordado por escrito y en cuestiones en las que no conste de esta manera o a falta de esta, se considerará tácito o verbal. (pág. 15).

Generalmente cuando existe un pacto de manera verbal se tiende a apresurarse y manifestar que no existe un contrato escrito y por ende no hay relación laboral, esto es totalmente erróneo, pues si bien es cierto en materia civil que es la ley pionera del ámbito privado, indica: que para darse un contrato debe existir el acuerdo de la voluntades y no sólo eso, sino que además el código regulador de la materia (Código de Trabajo) hace mención que los contratos pueden darse de manera tácita o expresa y que a falta del contrato expreso se entenderá a esta como tácita.

1.1.8. Contrato Escrito

La Doctrina de la Cueva (2007) ¹³, en referencia al contrato escrito lo define de la siguiente manera:

El contrato expreso es aquel en el que se plasman los beneficios dentro de un papel firmado por el trabajador y empleador.

Dentro del contrato escrito como comúnmente es conocido, se figuran cláusulas en las cuales determinan los beneficios que por ley le corresponden al empleado y que el empleador está en la obligación de acatarlos y cumplirlos, sin pasar por alto que lo plasmado en el papel conlleva normativa, principios y declaración de derechos sociales que establece el código rector, ley jerárquica y normas supletorias. (pág. 86)

¹² Nacional, A. (2016). Código de Trabajo. Quito: CEP

¹³ Mario, D. I. (2007). El nuevo derecho mexicano del trabajador. Ciudad de México: Porrúa.

En síntesis, se observa que el contrato escrito tiene mucho más peso dentro de nuestro sistema de justicia, puesto a que con ello, se comprueba la existencia de una relación laboral y ello conlleva a la presencia de los elementos impregnados, además con la presencia de éste, se puede reclamar si existió o no haberes conculcados, sin la necesidad de demostrar la relación laboral como en el contrato verbal.

2.1.1. SUELDO Y SALARIO

2.1.2. Sueldo

Para Bustamante Fuentes (2013)¹⁴ el contrato a sueldo “es cuando el jefe y empleado han estipulado una retribución, asumiendo como base cierta unidad de tiempo, por la prestación de un servicio”. (pág. 34).

Pues bien, entiéndase por salario como todo aquel que se ha pactado con anterioridad y que se cobra mensualmente por un trabajador al finalizar su obra o trabajo sin descuento alguno salvo el del IESS, en pocas palabras es una bonificación que se percibe fija mensualmente hasta que dure su labor.

2.1.3. Salario

El autor Bravo (2009)¹⁵ señala que: “El salario, por su parte, es el honorario que un trabajador recibe a cambio de sus servicios. Un empleado que labora por horas o por días recibe un salario que podrá variar en función de la cantidad de horas o días que trabaje”. (pág. 13)

¹⁴ Colon, B. F. (2013). Manual de Derecho Laboral (El contrato Individual de trabajo). Ecuador: Editorial Jurídica Ecuador.

¹⁵ Bravo, R. (2009). *Temas Laborales y Judiciales*. Cuenca.

A diferencia del sueldo que es algo fijo, que se recibe mensualmente y que puede variar cuando el trabajador falte de manera injustificada, descontándole el día de trabajo, salvo que pueda justificarlo; El salario es aquel que se lo pacta ya sea para ser pagado por día o por hora.

Según nuestro Código de Trabajo (2016)¹⁶ dentro de su artículo número 80, nos menciona la definición de sueldo y salario: “ambos hacen parte de una remuneración, sin embargo, el salario es el monto que se le otorga al trabajador en fracción a su trabajo; y sueldo, la retribución o remuneración pactada mediante un contrato, pagada mes a mes.” (pág. 29).

El salario se paga dependiendo de la labor desempeñada en el día o en la semana, es decir, se paga por jordanas laboradas que tenga un corto plazo y en las que se necesiten (obrero, albañiles, entre otros). El sueldo en cambio se da por meses, sin suprimir los días no laborables.

¹⁶ Asamblea Nacional. (2016). Código del Trabajo. Quito: CEP.

3.1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL DERECHO LABORAL

3.1.1. Concepto

Para Julio Armando Grisolia (2005)¹⁷ los principios son “moldes principales originarias de la gnosis social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez” (pág. 247).

A continuación detallaremos los principios trascendentales y fundamentales expuestos dentro de nuestra carta magna, código de trabajo, tratados, entre otros.

3.1.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

El Doctor Jorge Vásquez (2007)¹⁸, al referirse al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, hace énfasis en la naturaleza proteccionista del Estado al velar por el interés de los trabajadores y nos dice:

“Por disposición legislativa, el Estado se halla de una manera inexcusable a garantizar la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, para que éstos no sean degradados, ignorados o perturbados; y está encaminado a adoptar medidas convenientes para extender y optimizar estos derechos, evitando menoscabarlos” (pág. 23).

Por tal razón, todo trabajador debe de aceptar los derechos que por ley le corresponden y a ningún trabajador se le puede obligar a firmar algún acontecimiento

¹⁷ Grisolia, J. A. (2005). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Buenos Aires: Jurídica

¹⁸ Vásquez, C. (2007) Derecho Laboral Ecuatoriano

dentro del contrato, donde manifieste que desiste de algunos beneficios, eso será nulo e inválido en su totalidad; así como por ejemplo, una persona firma dentro de su contrato, que conlleva una cláusula en la que indica que renuncia a sus vacaciones, dentro de esta acción automáticamente se aplicará el principio tratado y por ende aquello firmado por el trabajador será nulo.

3.1.3. Principio In dubio Pro Operario

El siguiente principio que analizaremos es uno de los más alineados en el ámbito laboral pues, es innato a la materia, debido a que protege la parte más vulnerable que en este caso es el trabajador, además, sin dejar pasar por alto que es un principio universal.

En lo que respecta a la aplicación y alcance de esta disposición que ha sido consagrada por legislaciones en todo el mundo, de acuerdo al criterio de los tratadistas Carlos Molero Manglano (2004)¹⁹ y otros, el principio “in dubio pro operario” aplica cuando se confabulan los requisitos fundamentales:

1. Que exista una seria duda de interpretación.
2. Que para su resolución resulten insuficientes de manera contundente los criterios exegéticos generales.
3. Resultando muy difícil que esto ocurra, el pro operario se convertirá, a lo más, en un equívoco y fácil refugio de la equidad judicial (pág. 40).

La Corte Nacional dentro del fallo número 902-2011 (2013)²⁰ manifiesta:

“El Derecho Laboral en nuestro país, mantiene en su concepción y en su articulado los principios del derecho social, que se inician en la Norma Suprema,

¹⁹ Carlos, M. M. (2004). Manual de Derecho del Trabajo. Madrid: Civitas Edición S.L

²⁰ Norma Burgos Cabrera Vs Reyventas S.A, Juicio Laboral N° 902-2011 (Sala Especializada de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia 31 de mayo de 2013).

cuando garantizan al trabajador la intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos y el principio “In dubio pro labore” en el caso de que se presenten dudas en la aplicación de normas”. (pág. 13).

El principio “In dubio Pro operario o Pro Labore” es el refugio de todo trabajador, debido a que cualquier problema de interpretación jurídica en la que quede algún vacío o duda, la jueza de acuerdo a otros principios y a la sana crítica tendrá que optar por darle paso a este principio que favorecerá al trabajador, quien es la parte más susceptible, pero esto no quiere decir que cuando exista una duda en el hecho se aplicará el principio, este regirá únicamente en el caso que exista incertidumbre u oscuridad en la norma sobre un hecho, dentro de este caso, el juez se encargará de interpretar la más favorable hacia el trabajador.

3.1.4. Principio de primacía de la realidad sobre las formas

El autor Américo Pla (1978)²¹ dice que el principio de la primacía de la realidad significa que en: “cuestiones de debate, sobre lo que se da dentro de la práctica laboral y lo estipulado en los papeles, los jueces se sujetarán a la preferencia de los hechos que suceden en el vida cotidiana por encima de los documentos”. (pág. 243).

Nuvia Pernía (2009)²² dentro de su obra define que en gratitud al principio de primacía de la realidad sobre las formas, cuando se trate de un problema jurídico donde se niegue la relación laboral, la autoridad que dirime, podrá basarse mediante el estudio y análisis de los hechos relacionados, en donde se confirmará la verdadera naturaleza del servicio prestado, independientemente de la modalidad que se pretenda aplicar. (pág. 240).

²¹ Américo, P. R. (1978). Los Principios del Derecho de Trabajo. Buenos Aires: De Palma.

²² Pernía, N. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Venezuela

Entonces, partiendo de los conceptos y abundantes fallos de triple reiteración, se torna fundamental recalcar que, este principio de primacía sobre la realidad, no solamente rige para nuestra legislación, sino que rige a nivel mundial y que erramos al pensar que se debe aplicar este principio únicamente al contrato de trabajo o relación laboral, cuando claramente la doctrina nos menciona que puede regir para casos de remuneraciones, servicios, modalidades, funciones, entre otras.

Cuando en alguna acción exista disturbio entre los documentos presentados y lo que sucede, se debe aplicar lo que prima en la situación objetiva del trabajador con la relación de los hechos que se da en nuestra naturaleza, para aquello está facultado el juzgador competente en la materia.

4.1. VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

4.1.1. Concepto

Para el Tratadista Rivera (2004)²³ Valoración de la prueba no es más que la que debe analizar el juez, por eso lo determina de la siguiente manera:

En efecto, la apreciación de los medios demostrativos derivados en juicio es posiblemente el cargo más significativo en el proceso, puesto que sobre esa base se toma la decisión judicial.

²³ Rodrigo, R. M. (2004). *Las Pruebas en el Derecho Venezolano referida a los procedimientos civiles, penales, familiares, laboral*. San Cristóbal - Barquisimeto: Santana C.A.

La Jurisprudencia (2003)²⁴, en su Resolución N° 178 de 24 de junio de 2003, juicio N° 19-2003 (Bravo vs. Palma), ha señalado: “(...) que es netamente potestad de los juzgadores de diversas instancias, asumir la correcta valoración de la prueba, es decir, la fuerza con la que se decide sobre los elementos probatorios, es claramente competencia de la autoridad que la dirime” (pág. 8).

Le compete al juzgador (a) o al tribunal deliberar sobre aquellas pruebas, ¿de qué manera se practicaron?, si dentro de ellas no hubo anomalías o si no le parece fehaciente, para así de esta manera tomar una decisión rigurosa y sobre todo lo más apegado a las leyes, debido a que somos un país garantista de derechos.

4.1.2. El Rol de los jueces en la valoración de la prueba

Por su parte el autor Sentís Melendo (2014)²⁵ señala en su obra Introducción al Derecho Probatorio: “El desempeño del juez dentro de la valoración de la prueba, lo hará en constancia con los principios que le faculta la normativa vigente de cada país, acorde a la experiencia (sana crítica) y reglas de la lógica”. (pág. 25).

La Corte Nacional (1999)²⁶ al respecto, mediante Resolución No. 83-99, de fecha 11 de febrero de 1999 publicada en R.O. 159 de fecha 30 de marzo 1999, (Fallo de triple reiteración) se pronunció señalando:

²⁴ Bravo Vs Palma, 19-2003 (Jurisprudencia de la Corte Nacional 24 de junio de 2003).

²⁵ Meleno, S. S. (1978). La prueba: los grandes temas del derecho probatorio- Volumen 65. Buenos Aires: Juridicas Europea- America.

²⁶ Fallo de Triple Reiteración, 83-99 (Corte Nacional de Justicia 30 de marzo de 1999).

“La valoración de la prueba es una maniobra agilizada por la mente para comprobar si son ciertas o no las afirmaciones hechas, tanto por el accionante como por el accionado, en la demanda y la contestación a la demanda, respectivamente. Esta operación mental de valoración o apreciación de la prueba es potestad exclusiva de los jueces y tribunales de instancia y deben hacerlo aplicando, como dice la ley, las reglas de la sana crítica, o sea aquellos conocimientos que acumulados por la experiencia y que, en conformidad con los principios de la lógica, le permiten al Juez considerar a ciertos hechos como probados” (pág. 3 y 4)

En términos generales, la labor del juez dentro del proceso consiste en la forma de solucionar los conflictos entre las partes, en apreciar las pruebas rendidas en la causa, evaluándolas en la forma que la ley prescribe su apreciación y, conjugando en ésta, los principios y elementos que la conforman.

4.1.3. La Sana Crítica

Miguel González Saavedra (1991)²⁷ entrega un concepto de lo que constituye la sana crítica, señalando que: “reside en la apreciación de las referencias o antecedentes del caso, en términos que su reconocimiento lógico lleve al juzgador a la convicción sobre los hechos debatidos a través del análisis de la prueba” (pág. 21).

Dentro de la sentencia emitida el 5 de diciembre del (2013)²⁸, la Corte ha señalado:

“Sobre la apreciación probatoria de la prueba testimonial el Legislador Ecuatoriano ha dejado al juicio crítico del Juez su valoración de acuerdo a las reglas de la sana crítica. Para esta prueba testimonial se aplica el criterio de la libre convicción judicial, quedando al juez el derecho de calificar la idoneidad del testigo.” (pág. 6).

²⁷ Luis, G. S. (1991). De la labor del juez en la apreciación de la prueba de acuerdo a las normas de la sana crítica. Santiago: Jurídica.

²⁸ Wilfrido Montalvo Bustamante Vs Miguel Antonio Yaure, 711-2007 (Corte Nacional de Justicia 05 de diciembre de 2013).

La ley permite al juzgador aplicar la sana crítica según su criterio en la valoración de la prueba y dictar una sentencia o resolución según su criterio, los procesos orales.

El autor Barrios Gonzales Boris (2018)²⁹ dentro de su obra la Teoría de la sana crítica nos explica:

“...que los principios de la sana crítica son los principios de la lógica analítica y la dialéctica, es por eso que frente al caso que se juzga se debe individualizar, primero, la prueba a interpretar, porque ello va a determinar si estamos en el escenario de la analítica o la dialéctica (la analítica es lógica formal y la dialéctica es lógica no formal) y una vez resuelto el método de la lógica aplicable, entonces, se pasa a su valoración.” (pág. 110).

A continuación Couture (1966)³⁰ puntualiza las reglas de la sana crítica como “aquellas normas o pautas del intelecto humano, en concordancia con la experiencia y capacidad que posee el juez, para la correcta aplicación de principios en los cuales se debe basar la resolución” (pág. 195).

Según la experiencia que inviste a los jueces pueden aplicar el principio de la sana crítica, pero siempre y cuando rigiéndose a tres elementos: la máxima experiencia, la costumbre y que tenga un conocimiento jurídico sobre la acción.

²⁹ Gonzales, B. B. (2018). *Teoría de la Sana Crítica*. México: Ubijus Editorial.

³⁰ Couture, E. J. (1979). *Estudios del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.

ANÁLISIS DE CASO

2.1. Hechos fácticos

El presente caso laboral signado con el número 09359-2018-03236, llega a conocimiento de la Unidad Judicial de Trabajo con sede en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, por interpuesta demanda laboral, presentada por el accionante Valencia León José Enrique, el cual, reclama sus derechos de indemnización al despido intempestivo. Dentro del libelo inicial manifiesta que prestó sus servicios lícitos y personales para el “COMERCIAL LA CASA DEL MUEBLE “, representada legalmente por el señor José Heráclides Zambrano Solórzano.

Expresa que con fecha 16 de julio del 2018 ingresó a laborar como maestro, en el área de cortado de madera para base de cama, la misma que debía desarrollar en el Taller de Muebles y Bases, ubicado en la calle principal de la Cooperativa Sergio Toral. Que en ningún momento el hoy demandado le hizo firmar el respectivo contrato, ni mucho menos firmar algún tipo de bitácora para tener respaldo sobre la entrada y salida del pertinente lugar de trabajo. Asimismo no tenía definido un horario laboral estable, debido a que los trabajadores llegaban muy de mañana para coger turno y utilizar las máquinas posteriormente.

Manifiesta el señor Valencia León que con su patrono había pactado una remuneración mensual de \$600.00 (seiscientos dólares de los Estados Unidos de América), la cual se pagaba en efectivo. Relata el señor Valencia León que el día 19 de

octubre del año 2018 aproximadamente a las 07H00, sufrió un accidente laboral, en circunstancias que hace uso de la máquina que normalmente utilizaban para cortar la madera, mutilándose su dedo pulgar de la mano derecha.

Enuncia que no tuvo ninguna ayuda o apoyo por parte de su patrono que labora en el taller, a pesar del notorio siniestro laboral, quien evadió la prestación de los primeros auxilios, forjando al señor Valencia a que por sus propios medios y con ayuda de los demás compañeros de trabajo que se encontraban en horas laborales y dentro del área laboral, acudan al sub centro de salud de la calle Pacheco Jácome para atender dicha omisión generada por parte del empleador, debido a que no estaba legalmente afiliado al IESS, no obstante, el sub centro se rehúsa a atenderlo, por lo que debido a su preocupación de la gravedad del caso, acude al Hospital Universitario Móvil, donde los médicos le generan la atención oportuna y proceden a atenderle la emergencia que se generó dentro de sus actividades laborales.

Alude el señor León Valencia que el día 22 de octubre del año 2018, aproximadamente a las 09H00 le escribió el encargado del taller, a quien lo conoce con el apodo de “Goyo”, y le manifestó que vaya el día 23 de octubre del año 2018 a las 09H30, para hablar con el jefe, señor José Heràclides Zambrano Solórzano y de esta manera llegar a un acuerdo y una forma de pago por el accidente laboral suscitado. Que en efecto, el día 23 de octubre se dirigió hacia el local a la hora que le indicó el señor Goyo, no compareciendo el señor empleador, por lo que no pudo llegar a un acuerdo alguno como le habían planteado.

Relata José León Valencia que nunca fue afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Indica además, que con el afán de solucionar este problema de manera sociable y amigable, hizo un llamado a su ex empleador el señor José Heràclides Zambrano Solórzano, por intermedio del señor Goyo para que se le pague la indemnización correspondiente por accidente de trabajo en la cantidad de 20.000.00 dólares de los Estados Unidos de América y los demás haberes conculcados, asimismo días posteriores le realizó una llamada telefónica a su ex empleador, el señor José Zambrano, insistiéndole que le reconozca la indemnización por el siniestro laboral, quién le respondió que no le reconocería absolutamente nada, sin generarle la respectiva acta de finiquito que por ley corresponde.

Posteriormente, el ex trabajador propone en su demanda laboral, el anuncio de los siguientes medios probatorios testimoniales, mediante testigos que darán a conocer en juicio sobre la relación laboral y el accidente de trabajo suscitado en el taller la casa del mueble, tales como el testimonio del señor Diego Armando Veliz Baque, Jaime Eduardo Vidal Mejía, Pedro Pablo Pico Roldán, Javier Arturo Escobar Suárez y Rodolfo Ivis Gavilánez Bravo; además ofrece las declaraciones de parte propia y de su ex empleador, como su juramento deferido para demostrar el tiempo de la relación laboral y la remuneración percibida, solicitando además que en audiencia sea llamado a declarar el señor José Heràclides Zambrano Solórzano bajo juramento personalmente y no por interpuesta persona de mandatario o procurador judicial; y, como prueba documental: la proforma del comercial la casa del mueble, receta médica, certificado médico original,

emitido por el Hospital Móvil Nro. Uno; y seis fotos donde se demuestra el accidente laboral sufrido en el taller.

Por su parte, el ex patrono al contestar la demanda, niega la relación laboral y menciona como medios probatorios los siguientes: 9.1 se tenga por producido todo en cuanto de autos me fuera favorable y por impugnado y redargüido de falso lo adverso o desfavorable 9.2 que se agregue al proceso en dos fojas útiles el RUC del demandado.9.3 que se agregue al proceso en 4 fojas útiles la consulta de planillas de aportes. 9.4 que en audiencia única se sirva receptar la declaración de parte del actor el señor José Enrique Valencia León de manera personal y no por interpuesta persona 9.5 que el día de la audiencia única se sirva receptar la declaración testimonial de los señores Leonardo Ipólito Zambrano Rodríguez y el señor Víctor Antonio Duma Guamán, quienes darán su testimonio referente a que el señor José Enrique Valencia León jamás ha trabajado para el señor José Heràclides Zambrano Solórzano, ya que ellos trabajan para el hoy demandado y conocen quienes son las personas que laboran junto a ellos.

CONVOCATORIA A AUDIENCIA ÚNICA

Convocada la audiencia única, ésta se llevó a efecto el día miércoles 30 de enero del año 2019 a las 14H00, en la sala de audiencia 301 de la Unidad Judicial de Trabajo de Guayaquil, misma que empezó a la hora pactada con la presencia de la parte actora y su abogado, asimismo comparece por la parte demandada el abogado defensor con procuración judicial.

La jueza otorga la palabra a la parte demandada para que se pronuncie sobre las excepciones previas, en la cual manifiesta que no dispone de aquellas. En vista de esto, la señora jueza le corre traslado a la parte actora para que se pronuncie sobre la validez del proceso y establece que en esta parte no tiene nada que alegar. De la misma forma le corre traslado de la palabra al demandado manifestando que es legal hasta aquí todo lo actuado, declarando así, la señora jueza, lo válido en todo lo actuado.

Continuando con la dinámica procesal, se determinó el objeto de la controversia, fijándolo de la siguiente manera: “DETERMINAR SI ENTRE LOS LITIGANTES EXISTIÓ VÍNCULO LABORAL, SI LA PARTE ACCIONADA ADEUDA EL DECIMO TERCER SUELDO Y LA DÉCIMA CUARTA REMUNERACIÓN, VACACIONES EN SU PARTE PROPORCIONAL, UNIFORME DE TRABAJO, EL PAGO DE HORAS SUPLEMENTARIAS Y HORAS EXTRAORDINARIAS, UTILIDADES 2018, APORTES AL IESS, INDEMNIZACIÓN ART. 188, BONIFICACIÓN ART 185; El mismo que no fue objetado por las partes; luego, se convocó a conciliación, la que no se produjo por falta de acuerdo entre los sujetos procesales.

Se procede a la segunda fase donde se admite e inadmite pruebas de ambas partes, se dan los respectivos alegatos y se pasa a dar la resolución; la jueza concede la palabra a la parte actora para que anuncie las pruebas que va a evacuar, mencionando: el testimonio del señor, Jaime Eduardo Vidal Mejía, Javier Arturo Escobar Suárez y Rodolfo Ivis Gavilánez Bravo, solicitando además que sea llamado a declarar el señor José Heràclides

Zambrano Solórzano bajo juramento y como prueba documental: La proforma del comercial la casa del mueble, receta médica y seis fotos, donde se demuestra el accidente laboral sufrido en el taller, sin embargo, la parte actora en audiencia no produjo, ni anunció su prueba tal como lo estableció en la demanda.

Luego, el demandado impugna las seis fotos, estableciendo que no son parte del objeto de la controversia, y que estas no gozan de una pericia para determinar si son originales, puesto a que están impresas en una hoja simple; además impugna la receta médica, debido a que no consta ninguna fecha y mucho menos el nombre del actor como referencia.

De la misma forma, la señora jueza le concede la palabra a la parte demandada para que se pronuncie sobre las pruebas que va a evacuar posteriormente, mencionando las siguientes: como prueba documental, aportes de afiliación al IESS y el RUC del demandado; y, como prueba testimonial que se recepte la declaración de parte del actor, el señor José Enrique Valencia León de manera personal y no por interpuesta persona, que se sirva tomar la declaración testimonial del señor Víctor Antonio Duma Guamán, quien dará su testimonio referente a que el accionante jamás ha trabajado para el señor José Heràclides Zambrano Solórzano, ya que él, es trabajador del hoy demandado y conoce quienes son las personas que laboran junto a él; cabe mencionar que estas pruebas no fueron impugnadas por la parte actora.

Seguidamente, la jueza de primera instancia, dicta el auto interlocutorio, en el que se admite las siguientes pruebas mencionadas por la parte actora: El testimonio de los señores Rodolfo Ivis Gavilánez Bravo, Javier Arturo Escobar Suárez y Jaime Eduardo Vidal Mejía, se admite también la declaración de parte del accionado, el certificado médico emitido por el Hospital Universitario Móvil N° Uno, así también como la proforma del comercial La Casa del Mueble y de la misma forma inadmite las 6 fotos y la receta médica. Continuando con la parte accionada se admite al proceso el RUC, las planillas de aporte al IESS, declaración de parte del actor y el testimonio del señor Víctor Antonio Duma Guamán.

Posterior a ello es objetado por el demandado, toda vez que, en el auto interlocutorio dictado por la jueza, establece una prueba que la parte actora no ha mencionado al momento respectivo de su anuncio, esto es, el certificado médico emitido por el Hospital Universitario Móvil N° Uno. La jueza acoge la objeción del abogado defensor de la parte demandada y reforma el auto interlocutorio.

Una vez admitida la prueba, pide la palabra el abogado de la parte actora y solicita la suspensión de la audiencia, debido a que se ha admitido la declaración de parte del señor José Heràclides Zambrano Solórzano y este no ha comparecido a juicio, a fin de que el accionado cumpla con rendir la declaración, se dispuso su comparecencia mediante apremio ejecutado por la Policía Judicial para que preste auxilio y proceda a comparecer al demandado a la reinstalación de la audiencia, misma que se llevó a cabo el día 11 de febrero de 2019 a las 14h00.

Reinstalada la audiencia, la parte accionante reproduce sus pruebas testimoniales, siendo coherente su reproducción, de la misma manera, la parte accionada evacúa sus medios probatorios, deponiendo pruebas tanto documentales como testimoniales; siguiendo con la dinámica del proceso, se llega a la fase final de alegatos, donde cada una de las partes pudo concluir y manifestar todo en cuanto a lo recolectado en el proceso de la audiencia.

Entonces, una vez valorada la reproducción de las pruebas y todo lo actuado en audiencia, la jueza administrando justicia, declara parcialmente con lugar la demanda presentada, haciendo el cálculo de la liquidación en base al salario básico unificado del trabajador en general del año 2018.

La parte demandada no conforme con el fallo de la jueza “A quo”, apela de su decisión y en la sala especializada de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, el tribunal que conforma esta audiencia, acepta la apelación interpuesta por la parte demanda y revoca la sentencia venida en grado, declarando sin lugar la demanda, tomando en cuenta para esta decisión la inexistencia de los elementos que conforman legalmente la relación laboral, tal como lo ordena el artículo 8 del Código de Trabajo en concordancia con fallos de triple reiteración de la ex Corte Suprema de Justicia.

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Comprobación de los elementos de la relación laboral:

En efecto, corresponde analizar tal como lo menciona nuestro código rector del trabajo en su artículo ocho, si en la sentencia de primer nivel convergieron los elementos que demuestran la relación laboral y los cuales van de manera concatenada para que surtan efecto: a) la prestación de servicios lícitos y personales, b) la subordinación o dependencia y c) la remuneración, además, si ésta tiene la debida motivación y el argumento necesario en que sustenta su decisión.

Al respecto, esta sentencia de primer nivel, emitida por la Dra. Diana Marcela Benítez Gonzales, reúne la debida motivación que establece nuestra carta magna, toda vez que en ella se recoge la respectiva formalidad y condiciones que le adecua nuestro cuerpo legal, es decir, es clara y precisa, aplica principios inherentes y propios del trabajador, valora la prueba en conjunto y sobre todo, consta de elementos fácticos y jurídicos que respaldan su decisión.

Entonces, conviene ahora determinar los elementos probatorios de la relación laboral que esgrime la jueza de primer nivel en su resolución, los cuales son analizados en el considerando 7.2, respecto a la relación laboral expresa lo siguiente: “el accionado en todo momento negó conocer al accionante, no aportando elementos suficientes para el esclarecimiento de los hechos; sin embargo, las partes presentaron testigos, en los cuales

la juzgadora los considera idóneos para conllevar a la determinación de la relación de trabajo”.

Cabe señalar que dentro de la causa no consta un contrato escrito, con el que se pudiera demostrar la relación contractual entre los contendientes, para ello la defensa técnica recurrió a la prueba testimonial, cuestión que es de vital importancia para demostrar la dependencia laboral, debido a que carecen de las demás pruebas, misma, que en efecto fue demostrada en el desarrollo de la audiencia por la información introducida por los testigos de la parte accionante, quienes en su declaración rendida y ante las aclaraciones requerida por la juzgadora en su testimonio, llegaron a determinar que existía un nexo o vínculo laboral entre el accionante y accionado.

Vale entonces analizar sobre qué instrumentos probatorios funda su decisión la jueza: En primer lugar considera que se demostró los tres elementos relativos al contrato individual de trabajo, los cuales son: a) Prestación de Servicios Lícitos y Personales, b) Dependencia o Subordinación y c) Retribución económica o Remuneración, estos justificativos se probaron en base a los testimonios de los señores Rodolfo Ivis Gavilánez Bravo y Javier Arturo Escobar Suárez, quienes rindieron su versión por la parte actora. Respecto al testimonio del señor Rodolfo Ivis Gavilánez al momento de ser examinado por el abogado de la defensa técnica del actor, manifestó que era compañero de trabajo del actor y que quien le daba órdenes era el accionado, demostrando así la existencia de la subordinación.

De la misma manera con el testimonio del señor Javier Arturo Escobar se pudo corroborar que en sus tiempos libre le ayudaba al señor Valencia León (actor) en el taller de muebles y bases para cama, ubicado en la Cooperativa Sergio Toral, los cuales fueron testigos relevantes, debido a que demostraron conocer las condiciones de trabajo del actor.

Por otro lado, el abogado de la parte accionada al reproducir su prueba, llama a rendir la declaración de parte al actor, testimonio con el cual logra comprobar la existencia de otro de los elementos del contrato de trabajo, como lo es la remuneración, pues dentro de éste, consigue introducir la información respecto a la retribución que percibía, el tiempo de labor y quien le proveía el material.

Es oportuno, establecer que el actor logró narrar en su declaración de parte la forma en que realizaba el trabajo e indica que su sueldo debía ir a cobrarlo al local de la mueblería del centro, la señora jueza en base a lo manifestado dictamina que se encuentra comprobado el último elemento de la relación laboral.

Con el testimonio del señor Víctor Duma Guamán se pudo justificar que existían contrariedades con lo expresado por el demandante, pues este manifiesta que en el local no solo vendían colchones sino bases de cama, muebles entre otros y que era él quien les proveía las demás cosas, para lo cual la señora jueza en base a la sana crítica que le confiere el artículo 164 inciso 2 del COGEP, logra encontrar concordancia con lo manifestado por el actor.

En resumen, la parte actora, logró demostrar mediante los testigos de manera fehaciente su relación laboral y era a la parte demandada a quien le tocaba desvanecer aquello y aunque trató de hacerlo mediante la declaración de parte del demandado y el testimonio del señor Víctor Duma Guamán, no introdujo información convincente, pues éstos eran testimonios que denotaban contrariedad. Naturalmente como lo hemos analizado en el capítulo primero, la carga de la prueba le corresponde tanto al actor como al demandado, al demandado en sus excepciones y al actor en sus pretensiones, la obligación del actor era comprobar que existía una relación de trabajo, quien así lo demostró dentro del desarrollo de la audiencia y la parte demandada, ante su negativa de no presentar excepciones previas, lo que le correspondía era justificar que no existía la relación laboral y como no lo justificó, tenía que demostrar que había satisfecho los beneficios de ley que le corresponden al trabajador.

Es con toda estas piezas procesales que se encuentran legalmente verificados los tres elementos indispensables para la existencia del vínculo laboral, en consonancia a ello se debe destacar la aplicación de principios laborales como es el principio de la supremacía sobre la realidad que faculta a los jueces sujetarse más a la realidad desempeñada por los trabajadores que a la forma que se establezca en el documento sobre las formas, a los testimonios de la confesión de parte del demandado donde desconoce al actor y la declaración de parte del actor donde manifiesta que presta sus servicios para el demandado y que es él quien le cancela su remuneración.

Que, la juzgadora al momento de resolver considera fundamentar acorde a lo expresado en la doctrina del reconocido jurista de la Cueva y en base a aquello decide aplicar lo que sucede en el diario vivir, es decir, va a predominar lo que se da en la realidad, lo que prevalece en la práctica, pues lo que comúnmente sucede es que los empleadores por evadir un beneficio no hacen el respectivo contrato escrito que demuestre la relación laboral.

Los hechos que llevaron a la jueza de primer nivel para tomar su decisión, están relacionados: a) Apreciar la prueba en conjunto, b) Testigos de la parte actora, c) Testigo de la parte demandada y d) Confesión de parte del actor; a partir de esta valoración y con la experiencia que la rodea la señora jueza, aplica en su sentencia los razonamientos tanto fácticos como jurídicos, las bases doctrinarias, jurisprudenciales y normativas, la debida interpretación de las pruebas evacuadas en juicio, así como la interpretación de principios y derechos, los cuales hacen que esta sentencia se torne motivada y justa.

En este sentido hay que destacar que la sentencia contiene aplicación de principios del derecho laboral, como ya se ha mencionado, instrumentos jurídicos que la jueza introdujo al momento de valorar los testimonios y la sana crítica para establecer la existencia de los elementos constituidos en el artículo 8 de nuestro Código de Trabajo.

Sostengo que, la decisión de la juez “a quo” al establecer parcialmente con lugar la demanda y ordenar el pago al actor de sus beneficios, se ha efectuado de manera prudente, a partir de que ha empleado las reglas de la sana crítica en base a la experiencia

que le da la investidura de jueza, pues ha llegado a demostrar en concordancia con la doctrina mencionada en su sentencia, que lo que se ha dado en este caso, es un contrato-realidad, lo cual, no es más que aquel hecho real de la prestación de un trabajo subordinado o que diariamente reafirme una dependencia.

Ahora bien, la jueza para tomar una decisión, hizo una exhaustiva valoración de la prueba, al margen de esto, debemos de recordar que nuestro Código Orgánico General de Procesos (COGEP) nos señala que la prueba es aquella que lleva al convencimiento del juzgador sobre los hechos controvertidos, asimismo califica al testigo como idóneo cuando ha percibido los hechos por sí mismo que son materia de controversia, en este caso todos los testigos fueron aptos para llegar a conocer la verdad.

Es de suma importancia destacar, que una vez habiendo encontrado la existencia de la relación laboral, esta sentencia emitida por la jueza “a quo”, goza de las garantías debidas y adecuadas, por ende su resolución es más que clara que se encuentra respaldada por nuestro ordenamiento jurídico, además se puede observar que se ha aplicado al trabajador lo más justo y favorable, tomando para el cálculo el salario básico del año 2018.

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Partiendo del tema investigado, una vez analizada la sentencia emitida por la jueza de primer nivel, se analizará respectivamente la sentencia expuesta por los jueces de

mayoría de la sala especializada de lo laboral con sede en la ciudad de Guayaquil, para determinar si existió o no la falta de aplicación de los principios laborales, si interpretaron debidamente los elementos de la relación laboral, así como también, si se estableció la correcta valoración de la prueba; compendios que van directamente adecuado a los objetivos del caso a analizar.

Por consiguiente, es oportuno mencionar que el tribunal de la sala laboral presidido por la jueza Núñez Figueroa Ivonne Elizabeth, en base al recurso de apelación interpuesto por la parte accionada, el día martes 18 de junio del año 2019, toman una decisión alejada de la verdad procesal, debido a que se basan estrictamente en que no se han demostrado los tres elementos de la relación laboral, no aplicando así, principios y evadiendo la correcta apreciación de las pruebas practicadas en juicio.

(...) Por todas las consideraciones expuestas este Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas con voto de mayoría invalida la sentencia venida en grado y declara sin lugar la demanda por inexistencia de los elementos que conforman legalmente la relación laboral, tal como lo ordena el art.8 del Código de Trabajo del Código de Trabajo, en concordancia con la Jurisprudencia (Fallos de Triple Reiteración de la Ex Corte Suprema de Justicia). (Sentencia de segunda instancia, 2019).

En síntesis, causa asombro el fallo emitido por los jueces provinciales de lo laboral, en cuestión que para tomar su resolución final no optan por escuchar el audio de grabación de la audiencia, en donde se reproduce la veracidad de las declaraciones testimoniales; sino que más bien toman como base lo transcrito por el abogado de la parte

demandada en su escrito de apelación, donde relata cuestiones diferentes a las reproducidas en la audiencia de primer nivel.

Al mismo tiempo los juzgadores incurrieron en error, al vulnerar la norma constitucional y suprema, la cual dentro de los principios del trabajo, en su artículo 326 numeral tres, en concordancia con lo establecido en el Art. 427, indican que en caso de duda se interpretará en razón de favorabilidad del trabajador y se dará acorde a los principios generales, es decir, los jueces provinciales debieron interpretar en primer lugar lo que establece nuestra constitución, ya que sin interpretación no existiría una normativa, además tenían que aplicar principios del derecho laboral que le llevaran a evacuar una decisión acertada, debido a que existían dudas respecto al caso y es para ello que están hechos los principios, para dar sentido a la norma jurídica y aplicarlos.

Al margen y con la entrada en vigencia de nuestra Constitución de Montecristi 2008, se creó una normativa netamente garantista de derechos y por ende, aplicable en el estricto sentido de su palabra de acuerdo con el principio de legalidad, ya que como lo menciona en su preámbulo somos una sociedad que respeta la dignidad de las personas, por ello se debe acatar con la mayor seriedad posible y de manera imparcial la toma de decisiones, apegada a nuestra normativa, a la doctrina y a principios que le otorga su experiencia en el desenvolvimiento del caso.

Sin embargo, este tribunal de alzada, frente al recurso de apelación interpuesto por el demandado y, en el análisis jurídico a la sentencia recurrida observa que la jueza de “A

quo” establece: 1) El principio de primacía sobre la realidad, 2) la existencia de los elementos de la relación laboral contenidos en el artículo 8 del código de trabajo, 3) los testimonios y 4) la sana crítica.

(...) y que yerra de sus conclusiones y en el principio jurídico aplicado para el caso examine, por cuanto, solo se aplican y enuncian principios jurídicos para resolver problemas difíciles y cuando exista un vacío en la norma, En el caso del artículo 8 del Código de Trabajo, no existe vacío o laguna jurídica, todo lo contrario, es una norma clara, precisa y obligatoria, que determina con suficiente armonía la existencia de tres requisitos sine qua non para la existencia de la relación laboral. (Sentencia de segunda instancia, 2019).

Ahora bien, después de lo mencionado vemos que el tribunal establece cierto criterio en base a los principios, que no guarda la mínima concordancia con lo que expresa nuestra carta magna, si bien es cierto nuestro artículo 8 plasmado en el código de trabajo no contiene obscuridad alguna, pero, el principio que fue aplicado por la jueza de primer nivel no requiere de que haya obscuridad en la norma, pues bajo el criterio de varios autores, éste debe darse cuando exista problemática entre lo que establecen los papeles y lo que se da en la realidad.

Acudimos a Robert Alexi (2012)³¹ citado en la obra de Ramón Ruiz para determinar que los principios son: “mandatos de optimización, caracterizados por el hecho de que pueden ser cumplidos en diferente grado y en la medida de que su cumplimiento no solo depende de las posibilidades reales, sino también de las jurídicas”. (pág. 156).

³¹ Ruiz, R. R. (2012). La distinción entre reglas y Principios. España: Trotta.

Entonces, lo que establece la doctrina no debería ser letra muerta, sino que debería aplicarse dentro de nuestro sistema de justicia, los jueces no solamente debe resolver en base normativa o jurisprudencial, sino que muchas veces deben de aplicar principios, que son indispensables para resolver los distintos casos y que muchas veces se omiten, además que ese es el rol que deben de desempeñar los administradores de justicia, debido a que ellos son concedores de derecho y están capacitados para aquello.

La Corte Nacional de Justicia (2012)³², respecto del Principio de Primacía sobre la Realidad, señala que:

(...) Es menester traer a colación que el principio de Supremacía de la Realidad, radica en cuanto a la simulación de un contrato de trabajo, frente a lo que se realiza en la vida cotidiana o hace el trabajador; es ahí, donde el juez acoge la existencia de un vínculo laboral; y, en base a ello se protegen los derecho del trabajador como tal... (pág. 5).

Paralelamente, enfatizando el suceso desarrollado que nos ocupa, se pudo evidenciar que los jueces de la sala otorgaron mayor relevancia al testimonio del demandado que en todo momento niega conocer al actor, dejando así, de un lado el testimonio coherente, valedero y fidedigno de los demás testigos; no aplicando el principio utilizado por la juzgadora en la sentencia de primer nivel, es ahí donde podemos comprobar la incorrecta valoración de la prueba por parte del tribunal de alzada.

Observamos como de aquí se desprende otro hecho que la sala pasó por desapercibido, el relacionado con la valoración de la prueba, al establecer que la jueza “A quo” manifestó en su sentencia que no se había comprobado la remuneración ni con

³² 821-10 (Corte Nacional de Justicia- Sala Laboral Ecuador 15 de febrero de 2013).

prueba testimonial, ni con documental, lo cual es totalmente errado, debido a que claramente el actor en su declaración de parte manifestó que quien le pagaba su remuneración era el señor demandado, además los jueces provinciales indican que el código de trabajo es claro al manifestar que a falta de otra prueba se tendrá el juramento deferido.

Al respecto es oportuno indicar que la ex primera Sala de lo Laboral (2005)³³ dentro de su fallo n °378-2005 menciona:

(...) El Tribunal expresa que, como se expresó no obra de autos que la Sala Especializada de Segunda Instancia hayan determinado la existencia de la relación laboral, tomando en cuenta para ello el juramento deferido como afirman los casacionistas, sino lo han hecho en base a la prueba testimonial aportada por el accionante, a consecuencia de lo cual ha existido relación laboral” (pág. 7)

He citado un fallo de triple reiteración, considerado dentro de nuestra legislación como un elemento del derecho, el cual debieron de aplicar los jueces de mayoría de la sala al momento respectivo de tomar su decisión, pues este nos da a entender que no es necesario tener el juramento deferido para establecer una existencia laboral, pues existen otras pruebas que pueden demostrarlo, en este caso se lo demostró, no solamente con la declaración de parte del actor, sino con los testigos del accionante quienes aportaron información en base al pago que les realizaba el demandado, el cual a medida que iré avanzado desglosare oportunamente para realzar la verdad del caso.

³³ 378-2005 (Ex primera sala de lo laboral 12 de 05 de 2005).

Por lo expuesto, el actor convocó a varios testigos a su audiencia, para demostrar la prestación de servicios que tenía con el señor Zambrano y así mismo que se entrelazarán con los otros elementos para poder llegar a demostrar la verdad.

Prestación de Servicios Lícitos y Personales

En lo principal, abordaré el primer elemento a demostrar de la relación laboral sobre la prestación de servicios, recordando que el actor mencionó dentro del libelo inicial de su demanda, que prestó sus servicios lícitos y personales para el comercial La Casa del Mueble, representado legalmente por el señor José Heràclides Zambrano Solórzano, desde el 16 de julio del año 2018 hasta el 19 de octubre del mismo año, laborando así como maestro de corte de madera y base para cama.

Este elemento quedó evidenciado con el testimonio del ciudadano RODOLFO IVIS GAVILANEZ, quien en su versión, al ser interrogado por el accionante en la pregunta número 2, ¿diga el que declara dónde conoció al señor hoy demandado José Heràclides Zambrano? manifestando: R: “En el taller que queda en la Sergio Toral”, a la pregunta 3, ¿Diga el que declara, usted trabajó en ese taller? R: “sí”, a la pregunta 4, ¿Qué tiempo trabajó? R: “8 meses”, a la pregunta 6, ¿Diga el que declara, cómo se enteró que el señor Valencia trabajó allí? R: “Yo salí unos 15 días antes y lo deje a él porque a mí me salió el trabajo que estoy ahorita trabajando que es el de sábanas y se quedó, a la pregunta 7, ¿Acláreme esta situación, usted lo dejó recomendado o qué es lo que quiere decir? R: El quedó trabajando por mí allí, a la pregunta 9, ¿A dónde? R: en el taller Sergio Toral.

Acudimos al contrainterrogatorio donde al ser contra examinado por el abogado del accionado en la pregunta 2, ¿Quién era el dueño?, expresó R: Le explico, yo cuando entré a trabajar allí, entré por el señor Gregorio, él me llevó a tornear primero las patas, ya después me dijo que él no se abastecía haciendo patas y bases; y me dijo haz tú las bases que yo hago las patas, pero al ver que no podía solo, llevé al señor José Valencia León.

Al mismo tiempo se corrobora con la información del testigo JAVIER ARTURO ESCOBAR, cuando el abogado del actor en su pregunta 5 manifiesta ¿Tiene conocimiento cuánto tiempo trabajó el señor José Enrique Valencia? R: Tiempo específico no tengo, pero él ya trabajaba en el taller porque lo llevó el otro compañero para hacer bases de cama, pregunta 6 ¿Quién es el otro compañero? R: Rodolfo Ivis Gavilánez.

Luego, al minuto 27:06 segundos se le pide una aclaración al testigo con la pregunta número 2 ¿Acláreme cómo sabe del señor Joselo (José Heràclides)? R: Porque yo le ayudaba hacer bases para cama en mis tiempos libres porque tengo conocimiento en ebanistería.

Es oportuno mencionar que dentro de la declaración de parte del señor José Valencia León, en la aclaración 7 indica ¿Cuándo ingresó a trabaja usted allí? R: el 16 de julio del 2018 y salí el 19 de octubre del 2018.

Para una ilustración mejor, es menester traer a colación la siguiente resolución (2002)³⁴ que dentro de su juicio Laboral 165-02 expresa:

(...) el que no medie del proceso ningún contrato escrito entre la parte demandada y el actor, no quiere decir de manera absoluta que no haya existido la relación laboral entre tales partes, pues la ley laboral contempla el contrato verbal, el que, en la especie está acreditado con la prueba testifical que obra de autos (pág. 7)

No cabe duda que mediante el desenvolvimiento ilustre, fehaciente, fidedigno de los testigos expresados se pudo comprobar: que efectivamente el señor Valencia prestaba sus servicios como maestro en el Taller de cortado de base y madera, ubicado en la Cooperativa Sergio Toral, que madrugaba para hacer uso de las máquinas cortadoras, debido a que posteriormente eran utilizadas por otros trabajadores, que dentro del taller elaboraban bases para cama, patas para muebles, comedores de madera y que dentro del local principal, no solamente se venden colchones, sino que se venden además, bases para cama, patas de madera para comedores y muebles que son proveídos por el demandado.

Sin embargo la sala de lo laboral del Guayas de la Corte Provincial de Manabí, haciendo caso omiso a las respectivas declaraciones de los testigos que fueron declarados idóneos con confesiones claras y precisas, cae en el gravísimo error, de no valorar correctamente la prueba en conjunto y más aún cuando las declaraciones no fueron objetadas en su momento procesal oportuno, cumpliendo a cabalidad con lo que establece el artículo 176 del Código Orgánico General de Procesos, sino que más bien, se basa directamente en lo transcrito por el abogado defensor de la parte demandada, que no

³⁴ 165-02 (Primera Sala de lo laboral y social de la corte nacional 02 de 2002).

guarda relevancia, ni eficacia alguna, debido a que expresa que se acogió al tiempo que manifiesta el actor en la demanda, cuando claramente dentro de las pruebas evacuadas, en su declaración manifiesta su tiempo de labor.

Subordinación o Dependencia

En cuanto a la demostración de las órdenes que recibía el señor Valencia por parte de su ex empleador, cabe recalcar que la carga probatoria recae sobre quien la alega, en este caso es el actor, quien deberá probar y acreditar sus alegaciones y pretensiones.

Es así que, conviene mencionar que este segundo elemento quedó demostrado hasta la saciedad con la declaración de parte del actor al responder las preguntas del defensor técnico del demandado, pregunta 3, ¿Quién era la persona que le daba órdenes? R: A mí me llamaba el señor José Heráclides y el Guayaco para que le hiciera las bases.

De la misma manera, se procede a las aclaraciones o cuestionamientos formulados por la jueza, con la cual logra demostrar que quien le remite órdenes sobre el trabajo que debe hacer es el señor José Zambrano, en la aclaración 1 manifiesta ¿De quién recibía órdenes para hacer las bases de cama? R: Del señor Heráclides, llegaba con las tapetas, con todo, con lo que es la base y me quedaba hasta tarde embarcando las bases a la camioneta.

Para Ronald Jesús Sanabria (2017)³⁵ en su obra La declaración de Parte como medio de prueba menciona que:

“permite apreciar en el juicio la declaración de los hechos que los sujetos procesales contribuyen, ya no sólo desde los escritos de demanda y contestación como un hecho de petición de la causa petendi de la pretensión o excepción, sino en la reproducción de la prueba en audiencia como un auténtico medio de prueba del que se puede extraer datos que servirán de base cognitiva para la toma de la decisión de la *questio facti* del objeto del litigio” (pág. 70).

Con lo dicho, se colige que el tribunal de alzada debió aplicar respecto a la doctrina, la cual es una fuente del derecho y de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos en su artículo 187, inciso 2, que establece a la declaración de parte como indivisible, es decir, no se puede alterar su esencia y por ende tiene el mismo valor y eficacia probatoria que las demás pruebas, por lo que es considerado un elemento de convicción *probo* para tomar una decisión.

Sin dejar pasar por alto que los juzgadores tiene la potestad según se lo concede el Código de la Función Judicial a responder de manera total sobre el principio de inmediación, el cual forma un vínculo entre juez y las partes con los elementos probatorios, a fin de que el juez puede conocer directamente el material desde el inicio del proceso hasta el final del mismo, el cual debe ser aplicado en lo que va del juicio y el dictado de la sentencia.

³⁵ Sanabria, R. J. (2017). La declaración de parte como medio de prueba. Colombia

Remuneración

Consecuentemente, conforme a la rendición de los testimonios se logró probar mediante el interrogatorio desplazado y con las preguntas de aclaración de la señora jueza la existencia del pago de una remuneración hacia el trabajador.

Queda definido este tercer y último elemento con la veracidad de los hechos, de conformidad al despliegue de preguntas formuladas por el abogado del accionado hacia el actor en su declaración de parte, quien al momento de evacuar su interrogatorio denota falta de conocimiento, pues las preguntas que formula perjudican su teoría de caso y realzan la del actor, es así, que dentro de su pregunta número 2 indica: ¿Quién era la persona que le cancelaba a usted por la labor que realizaba? R: Hasta que estuvo Rodolfo conmigo trabajando fue Guayaco, ya después fue José Heràclides, a la pregunta 6 ¿Cuál era el sueldo que ganaba usted? R: tenía un sueldo aproximadamente de 600 dólares.

Tal es, que debido a las aclaraciones se torna una información transparente, diáfana sin ningún tipo de evasiones y con la debida claridad del tema que domina el señor Valencia al responder la pregunta 4 de las aclaraciones: ¿Dónde le pagaban? R: En el centro, a la pregunta 5, ¿Cómo era la forma de pago? R: Ahí, a veces cuando había 100, 120 pero si se recogían los 600 en el mes.

Conforme a los demás medios practicados, es de gran importancia traer a colación el conainterrogatorio dirigido al testigo de la parte actora, el señor Rodolfo Ivis

Gavilánez quien supo responder a la pregunta 3, ¿Quién era la persona que les cancelaba?

R: A veces me cancelaba el señor Joselo (José Heráclides Zambrano).

Lo cierto es, que los jueces de segunda instancia no hicieron una correcta valoración de la prueba al momento de analizar el último elemento del contrato de trabajo, “la remuneración” donde radica la problemática del trabajo investigativo, pues establecen que la jurisprudencia es abundante en cuanto a los elementos que deben componer la relación laboral y que a falta de uno de ellos no existe vínculo de trabajo alguno.

De lo anterior se denota que los jueces provinciales de la sala laboral sólo se acogieron a lo que establece la jueza de primer nivel en la que estipula que: “no se pudo demostrar la remuneración ni con prueba documental ni con prueba testimonial”, sin embargo, carece de motivación alguna aquello, pues queda demostrado mediante los testimonios de la declaración de parte del actor y del testigo Rodolfo, que quien les pagaba la remuneración era el demandado, por lo contrario, lo que no se pudo establecer fue el monto.

Es preciso mencionar lo que la autora Rosiris Rodríguez³⁶ en su obra: El contrato de trabajo y su relación de trabajo menciona:

“...que una vez establecida y comprobada correctamente la existencia de una relación o vínculo laboral, consta un contrato individual de trabajo automáticamente, aun cuando no se haya constatado el elemento de la remuneración, pues este va innato e impregnado a los dos otros elementos, es inaudito que exista una relación sin una contraprestación.” (pág. 224)

³⁶ Rosiris C. Rodríguez, N. P. (2009). El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Venezuela.

Con lo expuesto, nos damos cuenta, que si bien es cierto la ley es clara y manifiesta que necesita de los 3 requisitos para haber un vínculo laboral, pero no obstante sino se encuentra determinado el monto tal como lo especifica la juez “a quo”, este automáticamente se dará como existencial, debido a que es inédito que exista una subordinación y prestación de servicios sin una retribución, pues este último es el más importante, ya que es el factor indispensable para abastecer a su ámbito familiar, social, individual, entre otros.

En esta circunstancia nace el hecho que, se muestra la falta de aplicación de principios y la inadecuada valoración de las pruebas, pues los jueces de mayoría de la Corte Provincial alegan que no se reunió el requisito “sine qua non” de la remuneración para que haya una existencia de la relación laboral de acuerdo al artículo 8 del Código de Trabajo, dándole así mayor credibilidad y relevancia a la declaración de parte del demandado, cuando existen pruebas testimoniales que comprueban que se demostró hasta la saciedad el elemento de la remuneración, lo que no se pudo demostrar fue la cantidad que le pagaba el ex patrono al trabajar y por la cual la jueza de primer nivel en base a la sana crítica y a su amplio conocimiento, aplica el salario básico unificado para el trabajador en general del año en el que desarrolló su labor.

Más aun cuanto la Corte Nacional en uno de sus fallos de triple reiteración que tienen como objetivo principal completar o integran un ordenamiento jurídico cuando no exista una ley establecida que trate una situación determinada.

En este sentido La Corte Nacional (2014)³⁷ de Justicia en diversos casos se ha pronuncia respecto a:

....La existencia de la relación laboral entre las partes, ha quedado demostrada con la excepción planteada por el demandado a la que se hizo referencia; y se corrobora con las pruebas actuadas: La actora en su confesión judicial reconoce que en el año 2009 terminó la relación laboral con su empleador... 5.6.- Cumpliendo la Resolución de la Corte Suprema de Justicia a esa fecha, publicada en el R.O. No 138 de 1 de marzo de 1999, se procede a cuantificar los rubros que se ordena pagar.- Se toma como tiempo de servicio desde el año 2005 hasta el 20 de agosto de 2009; por las consideraciones que se analizan en el numeral 5.2 del Considerando Quinto; y como remuneración percibida en los años 2005 a 2009, los salarios básicos unificados, vigentes a cada año de la relación laboral; pues no existe referencia procesal que permita determinar la remuneración percibida (pág. 15)

Frente a esto, la sala debió acoger la existencia de los elementos de la relación laboral, aplicando el fallo de triple reiteración donde a falta de prueba que demuestre el monto de la remuneración, se estará a lo expresado en el salario básico unificado del año en el que terminó sus laborales y no por los fallos que expresaron los jueces de mayoría al no valorar correctamente la prueba y estipular que no se había demostrado que alguien le pagaba la remuneración y que a falta de uno de estos, no existe dependencia laboral.

La actuación de los jueces en la sentencia analizada desatiende la aplicación de los principios indispensables al trabajador tal como lo estipula el artículo 130 numeral 2 del Código Orgánico de la Función Judicial, en las facultades que tiene el juzgador de velar por la eficiente aplicación de los principios procesales, pues sabemos que los derechos son futurista, no retroactivos y más aún cuando nuestra ley jerárquica, dispone que en

³⁷ Industrial Kkraee Cia. Ltda. Vs Gladys Isabel Vargas, 1589-12 (Sala de lo Laboral Corte Nacional de Justicia 16 de mayo de 2014).

caso de duda deberá favorecer a la parte más vulnerable que en este caso es el trabajador, es así, que al revocar la sentencia este tribunal cayó en el inmenso error de retroceder derechos.

En base al estudio de caso analizado, a lo largo de este trabajo, he llegado al desenlace, que el tribunal de la sala especializada de lo laboral yerra de sus conclusiones, pues no tuvo la debida aplicación de los principios laborales al no valorar correctamente la prueba practicada en juicio, perjudicando de manera atroz al señor JOSÈ ENRIQUE VALENCIA LEÒN y dejándolo sin sus beneficios reclamados, que por ley le corresponde, sin embargo, este magistrado induciendo a errar en la toma de decisión por unanimidad, se basa en la inexistencia de los elementos de la relación laboral y revoca la sentencia venida en grado, declarando sin lugar la demanda, cuando claramente se ha demostrado con lo ya analizado que se encuentran debidamente justificados los 3 elementos de la relación laboral.

CONCLUSIONES

Finalmente luego del exhaustivo análisis de caso, se ha llegado a determinar las siguientes conclusiones:

Se pudo determinar en la redacción de la sentencia, que los jueces de mayoría de la sala laboral, en ninguna parte de la resolución consideraron aplicar principios del derecho laboral, como así están obligados hacerlo acorde a lo que obliga el Código Orgánico General del Proceso y la Constitución de la República, pues estos debieron aplicar el principio base del trabajador como es el *in dubio pro operario* establecido en el artículo 7 del Código Regulator del Trabajo y sobre todo lo que manda la disposición legal de nuestra Constitución de la República del Ecuador en artículo 326 numeral 3, indicando que: “en caso de duda sobre una ley, esta se aplicara en el ámbito que le sea más favorable a la parte más susceptible, que en este caso, es el trabajador”; sin embargo los jueces provinciales inobservaron dicho principio, dejando al actor en una situación vulnerable a sus derechos.

En cuanto a la valoración de la prueba, se concluye que se hizo una indebida apreciación a los elementos probatorios por parte del tribunal, dado que, en base al análisis técnico jurídico que se ha desglosado, se puede apreciar a simple vista que los jueces de mayoría de la sala laboral, de una manera antojadiza niegan la relación laboral, cayendo en el grave error de no valorar la prueba de manera correcta, en razón de que los testimonios que pudieron sustentar el hecho o justificar la relación laboral, fueron

idóneos, considerando que, los testigos han declarado los acontecimientos con total tranquilidad y conocimiento del tema, llevando así a la convicción de los hechos controvertidos en relación al contrato de trabajo, pues estos cumplían con los requisitos establecidos en el artículo 164 y 189 del Código Orgánico General de Procesos.

Concluyo indicando que este análisis ha sido de gran relevancia y aportación para estudiar el desempeño de los conocedores de justicia, pues es evidente que la sala ejerce una mala práctica administrativa, al vulnerar derechos trascendentales del trabajador, dejando afectada a la parte más vulnerable, cuando se renuncia de aplicar principios que les fomenta nuestro Estado ecuatoriano dentro de la carta magna, así como la valoración de la prueba, en sus leyes supletorias.

BIBLIOGRAFÍA

165-02 (Primera Sala de lo laboral y social de la corte nacional 02 de 2002).

378-2005 (Ex primera sala de lo laboral 12 de 05 de 2005).

821-10 (Corte Nacional de Justicia- Sala Laboral Ecuador 15 de febrero de 2013).

Obtenido de <https://vlex.ec/vid/594113778>

Agustin, D. I. (1974). *Problemas y Perspectivas de la teoria de la dependencia*. Buenos Aires: CLACSO.

Americo, P. R. (1978). *Los Principios del Derecho de Trabajo*. Buenos Aires: DePalma.

Asamblea Nacional. (2016). *Código del Trabajo*. Quito: CEP.

Bravo Vs Palma, 19-2003 (Jurisprudencia de la Corte Nacional 24 de junio de 2003).

Bravo, R. (2009). *Temas Laborales y Judiciales*. Cuenca: S.E.

Carlos, M. M. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas Edicion S.L.

COGEP. (2016). *Asamblea*. Quito: CEP.

Colon, B. F. (2013). *Manual de Derecho Laboral (El contrato Individual de trabajo)*.

Ecuador: Editorial Juridica Ecuador.

Constitución del Ecuador. (2008). Montecristi : Lexis.

Couture, E. J. (1979). *Estudios del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.

Dr, G. M. (2006). *Ccurso de Derecho de Trabajo*. Quito- Ecuador: Edino IV edicion.

Fallo de Triple Reiteracion, 83-99 (Corte Nacional de Justicia 30 de marzo de 1999).

Gonzales, B. B. (2018). *Teoria de la Sana Critica*. Mexico: Ubijus Editorial.

Grisolia, J. A. (2005). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Juridica.

Industrial Kkraee Cia. Ltda. Vs Gladys Isabel Vargas, 1589-12 (Sala de lo Laboral Corte Nacional de Justicia 16 de mayo de 2014).

Jorge, V. L. (2004). *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Ecuador: Libreria Juridica Cevallos.

Luis, G. S. (1991). *De la labor del juez en la apreciacion de la prueba de acuerdo a las normas de la sana critica*. Santiago: Juridica.

Madero, Y. (2012). *Guia Laboral*. Colombia: Eco Ediciones.

Mario, D. I. (2007). *El nuevo derecho mexicano del trabajador*. Ciudad de Mexico: Porrúa.

Melano, S. S. (1978). *La prueba: los grandes temas del derecho probatorio- Volumen 65*. Buenos Aires: Juridicas Europea- America.

Nacional, A. (2016). *Codigo de Trabajo*. Quito: CEP.

Norma Burgos Cabrera Vs Reyventas S.A, Juicio Laboral N° 902-2011 (Sala Especializada de lo laboral de la Corte Nacional de Justicia 31 de mayo de 2013).

Pernia, N. (2009). *El contrato de trabajo y la relacion de trabajo: tendencias jurisprudenciales*. Venezuela.

Rosiris C. Rodriguez, N. P. (2009). *El contrato de trabajo y la relacion de trabajo: tendencias jurisprudenciales*. Venezuela.

Rosiris C. Rodriguez, N. P. (10 de febrero de 2009). *Revista de la Facultad de Ciencias Juridicas y Politicas*. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/348e/46af84acbda17b0136a07f6b3e0ed81a67c9.pdf>

Ruiz, R. R. (2012). *La distincion entre reglas y Principios*. España: Trotta.

Sanabria, R. J. (2017). *La declaracion de parte como medio de prueba* . Colombia .

Santos, E. N. (2017). *Efectos del contrato Escrito y Contrato Verbal*. Chicago: eumed.

Trujillo, J. C. (2005). *Derecho de Trabajo*. Quito- Ecuador: UPCE.

Uriarte, E. (2001). *Crítica de la Subordinación*. Venezuela: Revista de Gerencia.

Urquijo, J. (1997). *La Administración de Sueldos y Salarios*. Venezuela.

Vargas, J. I. (1962). *Nociones acerca de las normas fundamentales del derecho laboral ecuatoriano*. Casa de la cultura Quito: S.E.

Wilfrido Montalvo Bustamante Vs Miguel Antonio Yaure, 711-2007 (Corte Nacional de Justicia 05 de diciembre de 2013).

ANEXOS

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

**UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON
SEDE EN EL CANTÓN GUAYAQUIL,
PROVINCIA DEL GUAYAS**

No. proceso: 09359-2018-03236

No. de Ingreso: 1

Acción/Infracción: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Actor(es)/Ofendido(s): VALENCIA LEON JOSE ENRIQUE

Demandado(s)/Procesado(s): JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO
LA CASA DEL MUEBLE O MUEBLERIA PALILLO
JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO
P.S.P.D. Y EN CALIDAD DE PROPIETARIO DEL
COMERCIAL LA CASA DEL MUEBLE
JOVANNY ZAMBRANO SOLORZANO

Fecha	Actuaciones judiciales
-------	------------------------

18/02/2019	SENTENCIA Y/O RESOLUCION
------------	--------------------------

08:53:00

Guayaquil, lunes 18 de febrero del 2019, las 08h52, VISTOS: En estricto cumplimiento a lo determinado en el Art. 95 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) una vez dictada la resolución oral en audiencia, emito la sentencia escrita: PRIMERO: NOMBRES DE LA JUZGADORA QUE LA PRONUNCIA: AB. DIANA MARCELA GONZALEZ BENITEZ, JUEZA PONENTE DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DEL CANTON GUAYAQUIL DE LA PROVINCIA DEL GUAYAS. SEGUNDO: .- FECHA Y LUGAR DE SU EMISION: La presente sentencia escrita se la emite desde La Unidad Judicial de Trabajo del cantón Guayaquil, de la provincia del Guayas, a los dieciocho (18) días del mes de febrero del año dos mil diecinueve (2019). TERCERO: IDENTIFICACION DE LAS PARTES: ACTOR.- JOSE ENRIQUE VALENCIA LEON con cedula No. 0802503086 acompañado de su Defensor Técnico Ab. Piguave Ganchozo Wilmer; DEMANDADA: JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO, el mismo que compareció personalmente a la audiencia Única, acompañado de su Defensor Técnico el Ab. Carlos Mata Dávila. CUARTO: ENUNCIACION BREVE DE LOS HECHOS Y

CIRCUNSTANCIAS OBJETO DE LA DEMANDA Y DEFENSA DEL DEMANDADO:4.1. El actor en la narración de los hechos señala que con fecha 16 de julio del 2018 ingreso a laborar como maestro en el Taller de Muebles y base de cama de propiedad del accionado a quien le atribuye la calidad de su empleador, cargo que afirma desempeñó hasta el 19 de octubre del 2018, fecha en que ha sufrido un accidente de trabajo, cuya consecuencia fue la pérdida de su pulgar derecho; que la última remuneración percibida ascendió a \$600 dólares, también señala que el 22 de octubre del 2018, a las 09h00 aproximadamente, el señor Goyo, quien también trabaja en el taller y le ha expresado que fuera a hablar el 23 de octubre del 2018 para hablar con el señor José Heràclides Zambrano Solórzano para llegar a un acuerdo por la perdido de su dedo, pero que nunca apareció en ese día. Afirma no haber sido afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y que a pesar de sus requerimientos no se le ha cancelado su liquidación.4.2. La parte demandada una vez citada compareció a juicio negando de manera rotunda la existencia de relación laboral. QUINTO: DECISION SOBRE LAS EXCEPCIONES PRESENTADAS: No existieron excepciones previas que resolver. Se declaró el proceso saneado y valido. Se estableció conjuntamente con los litigantes como OBJETO DE CONTROVERSIA: “Determinar la existencia del vínculo laboral al tenor del Art. 8 del Código del Trabajo entre las partes; si la parte demandada ha pagado sus obligaciones laborales como la décima tercera remuneración y cuarta remuneraciones, las vacaciones en sus partes proporcionales, el pago de uniformes; las horas suplementarias, horas extraordinarias, utilidades, aportes al IESS, indemnización Art. 188 y 185 Código del Trabajo”. No existió conciliación entre las partes a pesar de haber agotado los medios para hacerlo sin embargo el accionado se opuso a la conciliación. SEXTO: RELACION DE LOS HECHOS PROBADOS RELEVANTES PARA LA RESOLUCION: Las partes realizaron sus anuncios de pruebas, les fue conferido el derecho a la contradicción a las mismas, luego de lo cual, en atención al Art. 160 del COGEP a la parte actora le fue admitidas la Declaración de parte del accionado y las declaraciones testimoniales de JAVIER ARTURO ESCOBAR SUAREZ, y JAIME DUARDO VIDAL MEJIA; a la parte accionada le fue admitida la prueba documental del Registro Único de Contribuyente (fs. 30), planillas de aportes al IESS (fs. 33 a 36), Declaración de parte del actor y al testigo VICTOR ANTONIO DUMA GUAMAN; dictado el auto de admisibilidad de prueba, no existieron recursos interpuestos. SEPTIMO: MOTIVACIÓN: 7.1.La sentencia deberá resolver únicamente los puntos sobre los que se trabó la Litis (demanda y contestación a la misma) y a lo actuado en audiencia. Conforme al principio de imparcialidad prescrito en el Art. 9 del Código Orgánico de la Función Judicial, los jueces y juezas en todos los procesos a su cargo, 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 Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador, la ley y los elementos probatorios aportados por las partes, todo aquello ajustándose al amparo del Principio Constitucional de la Seguridad Jurídica consagrado en el Art. 82 de la Constitución de la República que

dictamina: “El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.”, y la inminente aplicación de los Principios del Derecho al Trabajo estipulados en el Art. 326 *ibídem* e *In dubio pro labore*, prescrito en el Art. 7 del Código del Trabajo. 7.2. ARGUMENTOS JURIDICOS QUE CONLLEVAN A LA JUZGADORA A LA DECLARACION DE EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL AL TENOR DEL ART.8 DEL CODIGO DEL TRABAJO NEGADA POR LA PARTE ACCIONADA: La relación laboral al tenor del Art. 8 del Código de Trabajo ha sido negada por la parte demandada, situación que conllevó a la suspensión de la primera audiencia a petición del actor porque consideraba fundamental la declaración de parte del accionado con respecto a la forma de haber sido contratado; reinstalada la audiencia con la presencia del accionado y su defensa, quien fue llamado a rendir la declaración de parte, ante el interrogatorio efectuado el accionado en todo momento negó conocer al actor, negó el trabajo que según el accionante ha efectuado, afirmó tener un local de venta de colchones únicamente, no aportando elementos suficientes de su parte para el esclarecimiento del hecho. Sin embargo de ello, las partes presentaron testigos, en los cuales la juzgadora los considera idóneos para conllevar a la determinación de la relación de trabajo, pues si bien no existe un documento escrito, este también puede darse de manera tácita. De acuerdo a la Jurisprudencia de nuestro Máximo Tribunal de Casación, para la existencia de relación jurídica de esta clase es indispensable no solo que haya la prestación de servicios lícitos y personales y la remuneración respectiva, sino el elemento de subordinación, para lo cual la Juzgadora considera lo resuelto en la jurisprudencia dictada por la segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, publicada en la Gaceta Judicial Año XCI Serie XVII, No. 1, p.209, Quito 20 de abril de 1999, en la que se considera: “...los elementos de la relación laboral son: 1. La prestación de servicios lícitos y personales, es decir, el compromiso jurídico que adquiere voluntariamente el trabajador para desempeñar las actividades lícitas pactadas en forma personal, esto es, que tiene que realizarlas el mismo y no interpuesta persona; 2. La dependencia o subordinación, que constituye el elemento más importante de la relación laboral, y tiene que ver con el respeto tanto a las personas jerárquicamente superiores como los horarios y más reglamentos que se impongan para la armonía que debe existir en todo vínculo contractual; y, 3. La remuneración percibida por el trabajador.” El literal a) del Art. 11 del Código del Trabajo determina que el contrato de trabajo puede ser expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; en su Art. 10 define el concepto de “Empleador” a quien se denomina así: “la persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio”. De las declaraciones testimoniales de: RODOLFO IVIS GAVILANEZ BRAVO el declarante señaló haber laborado en el taller del accionado y para el accionado en la

Cooperativa Sergio Toral, realizando los trabajos de armar los soportes para las camas que era la actividad principal, también las patas para los muebles y tapizados; trabajo que afirma lo hacia abajo ordenes que le impartía el accionado, y por cuanto le pagaba poco, al haberle salido otra oportunidad de trabajo, dejo en su reemplazo, al actor José Valencia a quien le propuso el trabajo y este lo aceptó informando de ello al accionado. El declarante narró que en muchas ocasiones las maquinas eran empleadas por los otros trabajadores que también laboraban para el accionado, y por cumplir con el trabajo debían acudir desde muy temprano en las mañanas para utilizar las maquinas, cortar la madera y poder entregar los trabajo encomendados así como también ellos se quedaban trabajando hasta muy tarde para tener el trabajo listo, el cual era retirado por el demandado para la venta en el local que tiene en el centro. El testigo JAVIER ARTURO ESCOBAR SUAREZ, en su declaración expresó que para tener otro ingreso en su trabajo, era quien ayudaba en sus horas libres luego de salir de su otra actividad, al actor José Valencia en la elaboración de los armazones para las camas y muebles, es decir, colaboraba con el actor en el mismo sitio donde identifica era el taller donde se trabaja en armar los soportes de las camas y muebles. Los antes mencionados fueron testigos nominados por el actor y demostraron conocer las condiciones de trabajo del actor. Cabe anotar que los testigos fueron objetados por la defensa del accionado no en el sentido de no haber sido trabajadores, sin que a criterio de la defensa del accionado ellos no han demostrado ninguna relación laboral; También fue escuchada la declaración de VICTOR ANTONIO DUMA GUAMAN la cual considero de trascendental importancia para esclarecer el hecho siendo la más relevante, pues es quien labora en el local del centro donde el accionado vende y comercializa el trabajo laborando directamente para el accionado como vendedor. El declarante antes nombrado, señaló que en el local además de vender colchones también se vende los soportes para camas y muebles. La Jueza solicito aclaraciones al testigo respecto a que si en el local donde el accionado comercializa colchones, este tenía a trabajadores que elaboren los armazones para las camas y los muebles que ponía a la venta, respondiendo el testigo que no tenía, sino que solo se vendían y que el accionado era quien llevaba los soportes de camas, muebles y colchones al local para la venta. Testimonio que guarda concordancia con la declaración de parte del actor, en la que narró la forma en que realizaba el trabajo, señalando que el accionado era la persona que proveía el material, que daba las órdenes para el trabajo, era quien lo iba a retirar en una camioneta, y que cuando no iba, enviaba a su hermano; que su sueldo debía ir a cobrarlo al local de la mueblería en el centro; narro los horarios en que realizaba su trabajo. El Art. 189 del COGEP, define al testigo como la persona que ha recibido a través de sus sentidos hechos relacionados con la controversia, en consecuencia, esta Juzgadora considera a los testigos del actor como idóneos, y reúnen los requisitos del articulado antes enunciado, por tener los testigos edad, probidad, conocimiento e imparcialidad, y de lo declarado la Juzgadora considera que los testigos han dado las circunstancias de los hechos con total tranquilidad, sin temor por lo que convencen a la Juzgadora de que lo declarado es la verdad. El

accionado durante la audiencia se centró en alegar que solo tiene un local en donde únicamente vende colchones como consta en el RUC aportado, así como presento las aportaciones al IESS de sus trabajadores, entre los que consta su testigo que presentó en juicio, 2 trabajadores más y el accionado quien se reporta como “dueño de empresa” únicamente afiliados, de la revisión de esta documentación, no surte plenos efectos jurídicos para desvirtuar las declaraciones testimoniales, pues el accionado no desvirtuó que no sea propietario del taller donde ha laborado el accionado ni que las maquinas que se encuentran ahí en número de 4 como afirman los testigos no sean de su propiedad; tampoco ha desvirtuado la forma en la que adquiere los soportes de las camas y muebles que vende en su local del centro, conforme a la factura que obra a fs. 13, es decir, de quien se provee para realizar la venta de los mismos, ni tampoco que tenga trabajadores propios que le realicen este trabajo por su cuenta que no sea la narrada por el demandante. EL Art. 164 del COGEP en el inciso segundo señala que “...La prueba deberá ser apreciada en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana critica, dejando a salvo las solemnidades prescritas en la ley sustantiva para la existencia o validez de ciertos actos...” esta norma contiene más que un precepto de valoración pacifica de la prueba, la determinación del método que el juez debe emplear en el ejercicio mental de valoración de la prueba, como es el de las reglas de la sana critica, que no constan definidas en alguna normativa legal, pero esta se las entiende como “ las normas del correcto entendimiento humano. En ellas se relacionan las reglas de la lógica con las reglas de la experiencia del juez, las cuales van a contribuir de igual manera a que la juzgadora analice la prueba aportadas por las partes procesales. Para dilucidar si se trata de un contrato de trabajo es necesario analizar a la luz de las constancias procesales, si hubo el elemento de subordinación o dependencia de carácter jurídico en la prestación del servicio, y que el trabajo lo haya hecho por orden o bajo la dependencia del accionado. La Juzgadora considera lo expresado por el tratadista Mario de la Cueva, quien señala “Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”: luego anota “la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual se pueden dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa, y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir sus disposiciones en la prestación de su trabajo” (El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1977,pág 203), elementos que en este caso están evidenciados de manera clara con las declaraciones testimoniales, de las cuales se desprenden que el accionado era quien le proveía al actor el material , las herramientas de trabajo, el sitio donde hacerlo, las ordenes que le impartía en cuanto al número de trabajo, es decir direccionaba el trabajo al actor, existiendo la dependencia laboral para el cumplimiento del mismo; lo que conlleva a la declaración de que entre los litigantes, como lo explica Mario de la

Cueva en su obra “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, existió un contrato-realidad, que en sus propias palabras significa que la relación de trabajo es una relación viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la dependencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen: o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. Esta condición, a su vez, confirma la característica primera, porque la realidad de la prestación de un trabajo no puede ni destruirse por un acuerdo de voluntades ajeno, pues la realidad no se niega por una declaración (ob. Cit., Pg. 195 Editorial Porrúa S.A, MEXICO, 1978), publicada en el Registro Oficial No. 424 del Martes 02 de Octubre del 2001, caso 138-2001, Resolución de la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia. El Artículo 5 del Código del Trabajo, refiere a la naturaleza protectora del derecho al trabajo, y es precisamente en situaciones como el presente caso, sometido a la decisión de la juzgadora, es donde debe patentizarse la objetividad de la norma jurídica en plena vigencia, en consecuencia, observando las garantías básicas del debido proceso, contempladas en el Art. 76 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 1, a lo preceptuado en los artículos 5 y 7 del Código del Trabajo, a las reglas de la sana crítica y de las pruebas testimoniales declaro la existencia del contrato individual del trabajo entre JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO Y JOSE ENRIQUE VALENCIA LEON, la cual se ha desarrollado al tenor del Art. 8 del Código del Trabajo, la cual la declaro existente desde el 16 de julio del 2018 hasta el 19 de octubre del 2018. Por cuanto el actor no ha demostrado la remuneración que afirma ha recibido, ni con prueba documental ni testimonial, la Juzgadora la señala en la remuneración unificada del trabajador en general del año 2018. 7.2. HABERES RECLAMADOS: a) Una vez que se ha determinado la existencia de la relación laboral al tenor del Artículo 8 del Código del Trabajo, correspondía a la parte demandada probar que ha cumplido con la obligación que le impone el Art. 42 del Código del Trabajo en el numeral 1; no existiendo constancia procesal de tal cumplimiento se dispone que la parte demandada pague al actor el décimo tercero y cuarto sueldo, así como las vacaciones en la proporcionalidad al tiempo laborado, más los intereses respectivos. b) El accionante reclama el pago de uniforme para el trabajo, derecho contenido como obligación del empleador en el numeral 29 del Art. 42 del Código del Trabajo, y al no existir justificado su cumplimiento, procede el pago por lo que fijo en el monto de \$60, dólares) Por falta de prueba, se deniegan los rubros por utilidades, horas suplementarias y extraordinarias. d) El accionante reclama el pago de las aportaciones mensuales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, no siendo competencia para pronunciarme de ello se las deniego, dejando a salvo el derecho del actor para que proceda a reclamarlas ante la entidad correspondiente. 7.3. DESPIDO INTEMPESTIVO: El hecho del despido intempestivo alegado por el actor, no ha sido narrado dando circunstancias de lugar, tiempo y modo, al sostener únicamente que por haber sufrido un accidente en el cual perdió su dedo pulgar derecho se lo ha citado para solucionar, pero no ha expresado palabras provenientes del accionada para la terminación de una forma intempestiva su

trabajo. La plena demostración del despido intempestivo, es una condición necesaria, así lo ha afirmado la Corte Suprema, reiteradamente: “La legislación y la Jurisprudencia son reiterativas en conceptualizar al despido intempestivo como un hecho de carácter objetivo que debe ser plenamente demostrado por quien lo alega y asume la carga de la prueba del mismo, hasta el punto de que cuando para probarlo se recurre a los testimonios, éstos tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que tal evento ocurrió...”, al respecto la parte actora no actuó pruebas testimoniales para llegar a establecer la forma en que afirma concluyó la relación laboral, ni ha mencionado la hora de ocurrido el mismo, en consecuencia el despido intempestivo al no haberse probado en juicio se lo deniego; no ordeno el pago del Art. 185 del Código del Trabajo por cuanto el actor no ha cumplido un año completo de trabajo tal como lo exige para el pago la norma antes enunciada. 7.4. Para la práctica de lo ordenado a pagar en este fallo, se considera como fecha de inicio de la relación laboral: 16 de julio del 2018, como fecha de término de la relación laboral: el 19 de octubre del 2018 y como última remuneración el valor de \$386,00 dólares, al no poder fijar una remuneración inferior a la del trabajador en general. 8. LA DECISION QUE SE PRONUNCIA: Por las consideraciones expuestas, la Presente Jueza de esta Unidad Judicial Florida de Trabajo de Guayaquil, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, ACEPTO parcialmente con lugar la demanda presentada por JOSE ENRIQUE VALENCIA LEON, ordenando que JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO por sus propios derechos PAGUE al actor lo establecido en el considerando SEPTIMO numeral 7.2 de este fallo, literales a) y b). En atención a lo señalado en el Art. 371 último inciso del Código Orgánico General de Procesos, y en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución del Pleno de la Excma. Corte Suprema de Justicia, expedida el 3 de Febrero de 1999, publicada en el R.O. 138 de marzo 1 de 1999, se procede a practicar la liquidación que corresponde: Por Décima tercera remuneración: \$.128.66; Por décima cuarta remuneración: \$128,66; Por Vacaciones: \$64,00; Por Uniformes \$.60,00 lo que suman \$.381.32 (TRESCIENTOS OCHENTA Y UNO CON 32/00 DOLARES NORTEAMERICANOS, más los intereses los cuales serán calculados en la fase de ejecución una vez que la sentencia se encuentre ejecutoriada. 9.- Se ordena pago de haberes pendientes, intereses y costas, en el 10% de lo ordenado a pagar se regulan los honorarios de la Abogada del demandante (\$38.13). Actúe la Ab. Carol Brito Rodas, Secretaria titular del Despacho, una vez reincorporada sus funciones NOTIFIQUESE

FUNCIÓN JUDICIAL

REPÚBLICA DEL ECUADOR

www.funcionjudicial.gob.ec

SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA

CORTE PROVINCIAL DEL GUAYAS

No. proceso: 09359-2018-03236

No. de Ingreso: 1

Acción/Infracción: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Actor(es)/Ofendido(s): VALENCIA LEON JOSE ENRIQUE

Demandado(s)/Procesado(s): LA CASA DEL MUEBLE O MUEBLERIA PALILLO
JOVANNY ZAMBRANO SOLORZANO
JOSE HERACLIDES ZAMBRANO SOLORZANO
P.S.P.D. Y EN CALIDAD DE PROPIETARIO DEL
COMERCIAL LA CASA DEL MUEBLE

Fecha	Actuaciones judiciales
-------	------------------------

18/06/2019 ACEPTAR RECURSO DE APELACION

08:35:00

Guayaquil, martes 18 de junio del 2019, las 08h35, VISTOS: El juicio laboral, iniciado en la Unidad Judicial de Trabajo, con sede en el cantón Guayaquil, Provincia del Guayas por JOSÉ ENRIQUE VALENCIA LEÓN en contra de JOSÉ HERACLIDES ZAMBRANO SOLÓRZANO, por sus propios derechos y por ser propietario de la Casa del Mueble o Mueblería Palillo, ha subido en grado, por el recurso de apelación presentado por el demandado JOSÉ HERACLIDES ZAMBRANO SOLÓRZANO, de la sentencia dictada por la Jueza A quo Ab. Diana Marcela González Benítez, quien declaró parcialmente con lugar la demanda y ordenó el pago de US\$ 381,32 a favor del actor y, radica la competencia para resolver se considera: PRIMERO: a) Competencia: Este Tribunal declara la competencia para conocer, sustanciar y resolver la presente causa en esta instancia de apelación, toda vez, que así lo disponen los arts. 256 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con el art. 156 del Código Orgánico de la Función Judicial; b) Validez: El proceso es válido por no existir nulidad alguna que

lo invalide, mismas que han sido debidamente saneadas en las fases procesales respectivas que la ley obliga. SEGUNDO: En su demanda hace conocer el actor que ingresó a laborar como maestro en el taller de muebles y base de cama, ubicado en la Cooperativa Sergio Toral, calle Principal, el día 16 de julio del 2018 hasta el viernes 19 de octubre de 2018, cuando sufrió un accidente de trabajo al cortarse con una máquina cortadora de madera el dedo pulgar de la mano derecha. La última remuneración fue de US\$600,00, pagados directamente y en efectivo. Nunca firmó contrato escrito de trabajo, ni tampoco firmaba la entrada y salida en bitácora. Manifiesta el actor, que jamás fue afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni tampoco se le ha cancelado la liquidación laboral, menos aún el pago indemnizatorio por accidente de trabajo. Demanda el pago de US\$5.000,00. TERCERO: El accionado JOSÉ HERACLIDES ZAMBRANO SOLÓRZANO contesta la demanda proponiendo las excepciones siguientes: 1) Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda; La resolución en la audiencia concluyó concediendo parcialmente con lugar la demanda y ordenando que el demandado pague al actor US\$381,32. La Jueza A quo consideró que los testimonios rendidos en la audiencia única y en base a la sana crítica, existió entre los litigantes contrato individual de trabajo, desarrollada al tenor del art. 8 del Código del Trabajo, declarándola existente desde el 16 de julio del 2018 hasta el 19 de octubre del 2018. Manifiesta también la juzgadora, que el actor no ha demostrado la remuneración que afirma ha recibido, ni con prueba documental ni testimonial. Al haber determinado la Abg. Diana González Benítez, Jueza A quo la existencia de la relación laboral y, al no probar las obligaciones contenidas en el núm. 1 del art. 42 del Código del Trabajo el demandado, ordenó pagar al actor los rubros siguientes: décimo tercer y cuarto sueldo; vacaciones proporcionales; uniformes más los intereses de ley, dando un total de US\$381,32 a favor del actor. CUARTO: PRINCIPIOS Y NORMAS JURÍDICAS QUE FUNDAMENTAN LA MOTIVACIÓN EN SENTENCIA.-El demandado/empleador JOSÉ HERACLIDES ZAMBRANO SOLÓRZANO apeló de la sentencia de la Jueza A quo, fundamentándose en la inexistencia de la relación laboral desde el 16 de julio de 2018 hasta el 19 de octubre del 2018. Además, manifiesta que el demandado en la declaración de parte dijo que no conoce al actor del proceso, y al ser preguntado si él tiene taller respondió que no tiene taller, también manifestó que no conoce a los testigos que presentó el actor y que rindieron testimonios en la audiencia, mismos que son contradictorios. El apelante recurre del fallo, a fin de que el Tribunal de Alzada revoque la sentencia recurrida por inexistencia de la relación laboral. 4.1 SOBRE LAS PRUEBAS ACTUADAS: En el caso examine la Juzgadora de primer nivel consideró, -así consta en sentencia-, lo

expresado por el Tratadista Mario de la Cueva quien señala: “Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado primero, en la prestación de sus servicios a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”, elementos que para este caso están evidenciados de manera clara con las declaraciones testimoniales, de las cuales se desprenden que el accionado era quien le proveía al actor el material, las herramientas de trabajo, el sitio donde hacerlo, las órdenes que le impartía en cuanto al número de trabajo, es decir, direccionaba el trabajo del actor, existiendo la dependencia laboral para el cumplimiento del mismo; lo que conlleva a la declaración de que entre los litigantes como lo explica Mario de la Cueva en su obra: “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, “...existió un contrato-realidad, que en sus propias palabras significa que la relación de trabajo es una relación viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la dependencia de la relación respecto del acto o causa que se dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad...” (OB. Cit., Pg. 195 Editorial Porrúa S.A. MEXICO, 1978), publicada en el Registro Oficial No. 424 del martes 02 de octubre del 2001, caso 138-2001, Resolución de la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, concluyendo que: “observando las garantías del debido proceso, contempladas en el art. 76 de la Constitución de la República, numeral 1, a lo preceptuado en los arts. 5 y 7 del Código del Trabajo, a las reglas de la sana crítica y de las pruebas testimoniales declaro la existencia del contrato individual del trabajo entre JSOÉ HERECLIDES ZAMBRANO SOLÓRZANO y JOSÉ ENRIQUE VALENCIA LEÓN, la cual se ha desarrollado al tenor del art. 8 del Código del Trabajo...”.

4.2 Testimonios rendidos en la audiencia única: El actor propuso testigos que rindieron los testimonios ante la jueza de instancia, siendo los siguientes: a) JAVIER ARTURO ESCOBAR SUÁREZ, quien al ser preguntado por el abogado del actor si conoce al demandado, responde que sí, y a la pregunta del demandando ¿desde cuándo? responde: que lo conoce de vista, a la pregunta 4 que le hace el abogado del actor ¿cómo se enteró que el señor Valencia trabajaba con el señor Zambrano?, responde: por medio de otro amigo, el señor Rodolfo Gavilánez; a la pregunta 5 ¿si tiene conocimiento cuánto tiempo labora en el taller el Actor? Responde: que tiempo específico no sabe porque lo llevó el otro compañero el señor Rodolfo Gavilánez hacer bases de cama. (desde el minuto 24.35 segundos en adelante hasta el minuto 25.32) b) A partir del minuto 35 del audio de la audiencia única, en el interrogatorio que se le hace al testigo RODOLFO IVIS GAVILANEZ BRAVO ¿cómo se llama el taller donde trabajaba el señor José Valencia? Responde: ahí no tiene nombre, pregunta ¿quién era el dueño? Responde: a él lo llevó a trabajar el señor Goyo a tornear las patas de cama; a la pregunta ¿quién era la persona que le cancelaba por realizar su trabajo? Responde: a veces el señor Joselo, también el hermano Geovanny o a veces el señor Guayaco y

también Gregorio.4.3 RAZONAMIENTO JURÍDICO DEL TRIBUNAL DE ALZADA: Frente a estos testimonios rendidos en la audiencia única, considerando que son materia de la controversia en el recurso de apelación accionado, y más aún, que son la fundamentación de la Jueza A quo, quien determinó en sentencia que: “los testimonios rendidos ante ella evidencian la existencia de la relación laboral”, también señala que: “...la sentencia razonada la realiza aplicando el principio de la primacía de la realidad, de la sana crítica y de los artículos 5 y 8 del Código de Trabajo...”. Este Tribunal de Alzada confronta con la realidad legal del ordenamiento jurídico vigente estableciendo que: El art. 162 del Código Orgánico General de Procesos dice: “Necesidad de la Prueba. Deben probarse todos los hechos alegados por las partes, salvo los que no lo requieran...”, y el art. 169, ibídem, establece: Carga de la Prueba. Es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación. La parte demandada no está obligada a producir prueba si su contestación ha sido simple o absolutamente negativa; pero sí deberá hacerlo si su contestación contiene afirmación explícita o implícita sobre el hecho, el derecho o la calidad de la cosa litigada...”.El Principio Legal de VERDAD PROCESAL, (art. 27 del Código Orgánico de la Función Judicial) expresa: “Las juezas y jueces resolverán únicamente atendiendo a los elementos aportados por las partes...”, en concordancia con el art. 23, ibídem, que ordena: “La Función Judicial, por intermedio de las juezas y jueces, tiene el deber fundamental de garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos declarados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos o establecidos en las leyes, cuando sean reclamados por sus titulares o quienes invoquen esa calidad, cualquiera sea la materia, el derecho o la garantía exigido...”.4.3.1Las Jurisprudencias de triple reiteración: En relación a los elementos que conforman la relación laboral la Jurisprudencias han establecido en diversos fallos lo siguiente:“Para que sea un contrato de tipo laboral, debe desprenderse sin dificultad la existencia de los requisitos del art. 8, si se dan estas condiciones, es indudablemente un contrato laboral, aunque en el mismo se le denomine de otra manera.” Cuarta Sala, Sentencia: 18-ene-1990, Rep. Jur. T. XXXIV, 1990, P. 269. Fallos Similares: Sentencia: 3-feb-1989, Rep. Jur. T. XXXIII, 1989, p.365.Sobre contrato de trabajo, art. 8 del Código del Trabajo la Jurisprudencia ha señalado: “Para que sea un contrato de tipo laboral, debe desprenderse sin dificultad la existencia de los requisitos del artículo 8, si se dan estas condiciones, es indudablemente un contrato laboral, aunque en el mismo se le denomine de otra manera”. Cuarta Sala, Sentencia: 18-ene-1990. Rep. Jur. T. XXXIV. 1990. p. 269.Fallos Similares: Sentencia: 3-feb-1989, Rep. Jur. T. XXXIII, 1989, p. 365//Sentencia: 11-may-1989, Rep. Jur. T. XXXIII, 1989, p. 367“La dependencia laboral es una dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere además el derecho de darle órdenes y de dirigirle el trabajo con la

contraprestación de recibir una remuneración”. Segunda Sala de lo Laboral y Social-Proceso 236-2000. Sentencia: 30-ago-2000, RO 212: 27-nov-2000. Rep. Jur. T. XLIX, 2000, p. 106.Fallos Similares: Sentencia: 28-ene-1998, RO 151: 18-mar-1999, Rep. Jur. T. XLVI, 1999, p. 113// Sentencia: 479-94: 23-mar- 1995, Rep. Jur. T. XL, 1995, p. 512// Sentencia: 75-94: 30-mar-1995, Rep. Jur. T.XL.,1995, p. 514..4.3.2.Análisis de Congruencia sobre Sentencia recurrida: Este Tribunal de Alzada, frente al recurso de apelación interpuesto por el demandado y, en el análisis jurídico a la sentencia recurrida observa que la Jueza A quo, establece 1). El Principio de Primacía de la Realidad;2) La existencia de los elementos contenidos en el art. 8 del Código de Trabajo; 3). Los testimonios y,4) La Sana Crítica, concluyendo que existió vínculo laboral entre el actor y el demandado. Cita además el criterio jurídico del Jurista Mario de la Cueva en su obra: “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, declarando parcialmente con lugar la demanda y ordenando el pago de US\$381,32.La Jueza A quo, yerra en las conclusiones y en el principio jurídico aplicado para el caso examine, por cuanto, sólo se aplican y se enuncian Principios Jurídicos para resolver difíciles problemas jurídicos y, cuando existe vacío en la norma. En el caso del artículo 8 del Código del Trabajo, no existe vacío o laguna jurídica, todo lo contrario, es una norma clara, precisa y obligatoria, que determina con suficiente armonía la existencia de tres requisitos sine qua non para la existencia de la relación laboral. Por tanto, no cabe, aplicar una norma legal forzadamente y, un principio jurídico para concluir lo que no existe, porque los elementos contenidos en el art. 8, ibídem, no lograron quedar probados en la audiencia única, más todavía, cuando la misma Juzgadora dice en la sentencia que: “...el actor no ha demostrado la remuneración que afirma ha recibido, ni con prueba documental ni testimonial...”.El mismo Código Orgánico General de Procesos, señala en el art. 185 que: “En materia laboral, a falta de otra prueba se estará al juramento deferido de la o del trabajador para probar el tiempo de servicio y la remuneración percibida...”, mismo que fue solicitado en la demanda por el actor, y que la Jueza no lo practicó, por tanto, debió quedar demostrado, a la luz de la verdad procesal, que la relación laboral entre el actor y el demandado existió, de conformidad al art. 8 del Código de Trabajo. La Jurisprudencia es abundante en materia laboral para aplicar el art. 8, ibídem, al igual que sobre la prueba testimonial y, el principio jurídico denominado Primacía de la Realidad. Por tanto, siempre el Juzgador debe acatar las Jurisprudencias existentes para cumplir lo ordenado en el art. 182. núm. 2 de la Constitución de la República que dice: “Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración”, en armonía con el art. 28 del Código Orgánico de la Función Judicial que determina: “Principio de la obligatoriedad de administrar justicia.- ...Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento legal, así como también para suplir la ausencia o insuficiencia de las disposiciones que regulan una materia.”, así también, el Código Civil ordena en el art. 18, inc. 1 y núm. 7- Los jueces no pueden

suspender ni denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley. En tales casos juzgarán atendiendo a las reglas siguientes:...7a.- A falta de ley, se aplicarán las que existan sobre casos análogos y no habiéndolas, se ocurrirá a los principios del derecho universal. “Sobre Doctrina en el sistema de precedentes. La Corte Constitucional de Colombia, en sentencia C836/2001, citada por el profesor López Medina, ha dicho: Son entonces la Constitución y la Ley los puntos de partida necesarios de la actividad judicial, que se complementan e integran a través de la formulación de principios jurídicos más o menos específicos, contruidos judicialmente, y que permiten la realización de la justicia material en los casos concretos. La referencia a la Constitución y a la Ley, como puntos de partida de la actividad judicial, significa que los jueces se encuentran sujetos principalmente a estas dos fuentes de derecho. Precisamente en virtud de la sujeción a los derechos, garantías y libertades constitucionales fundamentales, estos jueces están obligados a respetar los fundamentos jurídicos mediante los cuales se han resuelto situaciones análogas anteriores. Como ya se dijo, esta obligación de respeto por los propios actos implica, no sólo el deber de resolver casos similares de la misma manera, sino, además, el de tenerlos en cuenta de manera expresa, es decir, la obligación de motivar sus decisiones con base en su propia doctrina judicial”. Caso No. 1127-13-EP, Página 18 (Acción Extraordinaria de Protección)Partiendo entonces de la premisa de que los Jueces deben basar sus decisiones en lo previamente resuelto en casos análogos, lo cual tiene su fundamento en la sujeción a la Constitución y a la Ley de todos aquellos quienes actúen en virtud de una potestad estatal, de conformidad con el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, podemos concluir que apartarse de este deber de sujeción a la propia doctrina, sin motivar debidamente su nuevo criterio, constituye un atentado contra el derecho a la seguridad jurídica que tiene su fundamento en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes, como lo determina el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador, y no solo ello, sino que afecta también la carga de imparcialidad que debe tener todo juez, así como el derecho a la igualdad de las personas en la aplicación del ordenamiento jurídico. No obstante lo dicho, debe quedar claro que la sujeción a la "doctrina judicial" que deben seguir los jueces no es un principio absoluto, pues las diversas circunstancias de la vida misma obligan a que el derecho sea dinámico y se adecúe a las diversas circunstancias que rigen la convivencia social, con lo cual es absolutamente lícito y hasta recomendable el cambio de ciertas líneas jurisprudenciales cuando se presenten las circunstancias que lo ameriten. Estas situaciones que pueden originar un cambio de la "doctrina judicial" de los órganos de casación pueden ser diversas y responder, por referir algunos casos, a cambios en la legislación; cambios prospectivos, -aquellos que responden a variaciones de índole social, política o económica que tornan la línea jurisprudencia obsoleta, ineficaz o errónea-, y contradicción e imprecisión en la "doctrina judicial" vigente .En el presente caso,

ampliamente analizado, no existe ni reforma al art. 8 del Código del Trabajo, ni tampoco Jurisprudencia emanada de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia que haya variado o mutado las jurisprudencias existente sobre los tres elementos que constituyen la relación laboral, por tanto, las Jurisprudencias citadas en el numeral 4.3.1. QUINTO: RESOLUCIÓN DE SALA LABORAL DE CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DEL GUAYAS: Por todas las consideraciones expuestas este Tribunal de la Sala Especializada de los Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Guayas con voto de mayoría ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA REVOCA la sentencia venida en grado y declara sin lugar la demanda por inexistencia de los elementos que conforman legalmente la relación laboral, tal como lo ordena el art. 8 del Código del Trabajo, en consonancia con la Jurisprudencia (fallos de Triple Reiteración de la Ex Corte Suprema de Justicia). Sin costas ni honorarios que regular en esta instancia. Publíquese y Notifíquese.