CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

Criterios Jurídicos de la Sala Especializada de lo Laboral

2021 - 2025

Septiembre 2025

Corte Nacional de Justicia del Ecuador

Criterios Jurídicos de la Sala Especializada de lo Laboral
Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios.
Autos y sentencias de la Sala Especializada de lo Laboral.

Quito, septiembre 2025.
254 p; 19x25 cm.
ISBN: 978-9942-8567-4-6

Catalogación en la fuente:
Biblioteca de la Corte Nacional de Justicia.

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA DEL ECUADOR

Dr. José Suing Nagua
Presidente (e)

JUECES SALA LABORAL

Dra. Enma Tapia Rivera
Presidenta de la Sala Especializada de lo Laboral
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

CONJUECES SALA LABORAL

Dr. Julio Arrieta Escobar
Dra. Liz Barrera Espín
Dra. Gabriela Mier Ortiz

Editor y Coordinador:
Ab. Pedro Ulloa Quizhpi

Coordinadores de despacho:
Ab. Helen Barragán Velasco
Ab. Max Bustamante Bustamante
Ab. Raisa Simba Baquero
Ab. Pedro Ulloa Quizhpi

Subcoordinadores de despacho:
Ab. Evelin Guachamin Mantilla
Ab. Sebastián Ortega Paz
Ab. Alexsa Rodríguez Muñoz
Ab. Karin Torres Rodríguez

Colaboradores - asistentes:
Ab. Mateo Borja Rodríguez
Daniela Castillo Aguilar
Ab. Omar Sánchez Quishpe
Ab. Rebeca Tamayo Chacón

Unidad de Relaciones Públicas
y Comunicación Social CNJ

Diseño y Diagramación:
Javier Leiva Espinoza

Fotografía:
María Fernanda Gallo Landeta

Impresión:
Unidad de Biblioteca,
Gaceta Judicial y Museo CNJ

Corte Nacional de Justicia
Amazonas N37-101 y UNP | PBX: 023953500
Quito - Ecuador
www.cortenacional.gob.ec

Jueces de la Sala Especializada de lo Laboral
Corte Nacional de Justicia

De izq. a der.: Dra. Consuelo Heredia Yerovi, Dra. Katerine Muñoz Subía, Dra. Enma Tapia Rivera, Dr. Alejandro Arteaga García.

Índice

PÁGS

Presentación 9

Resoluciones del Pleno 11
Resolución No. 05-2021 14
Resolución No. 07-2021 16
Resolución No. 02-2022 18
Resolución No. 03-2022 20
Resolución No. 02-2024 22
Resolución No. 18-2024 24
Resolución No. 19-2024 26
Resolución No. 01-2025 28
Resolución No. 02-2025 30
Resolución No. 03-2025 32
Resolución No. 14-2025 34
Resolución No. 15-2025 36

Criterios relevantes 39
A
Abandono 45
Accidente de trabajo 49
Acoso laboral / estrés laboral 50
Acta de finiquito 51
Acuerdo entre las partes. Bonificaciones 52
Admisión de prueba 53
Aplicación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099. 54
Asistencia a la audiencia 55
Avisos del IESS 56

C

Cálculo de las horas extraordinarias y suplementarias 58
Cambio de ocupación o de puesto de trabajo 59
Capacidad del gerente general de una compañía en liquidación para actuar sin un nombramiento como liquidador 60
Carga de la prueba 61
Caso fortuito justificado 62
Caso fortuito o fuerza mayor 63
Citación 66
Contrato civil de prestación de servicios 70
Contrato colectivo 71
Contrato de trabajo 81
Contrato por obra cierta y contrato por obra cierta dentro del giro del negocio 83
Cosa juzgada como garantía del debido proceso y seguridad jurídica 84
Cosa juzgada por acta de mediación 85
Costas judiciales en contra del estado 86

D

Declaración de Parte 88
Desahucio 89
Despido ineficaz 92
Despido intempestivo 98
Discapacidad 109
Discriminación 118

E

Efecto retroactivo en los contratos colectivos de trabajo 120
Elementos de la relación laboral 121
Empresas públicas 122
Estabilidad laboral en modalidades contractuales alternativas 123
Estabilidad laboral durante la negociación del contrato colectivo 124
Estabilidad laboral para dirigentes sindicales suplentes 125
Excepciones previas rechazadas y no apeladas 126
Excepciones previas. Resolución 127

F

Fondos de reserva 129
Fuerza mayor 130
Fusión por absorción 133

H

Haberes laborales 135
Herederos 136
Horas extraordinarias y suplementarias 137
Horas suplementarias en cargos de confianza 140
Horas nocturnas, suplementarias y extraordinarias 141
Horarios rotativos 142

I

Impugnación 144
Indebida acumulación de pretensiones 145
Indemnización 146
Intereses sobre diferencias generadas 148
Inversión de la carga de la prueba 149

J

Jubilación 151
Jubilación-bono 158
Jubilación-cálculo 159
Jubilación patronal 160
Jubilación patronal y jubilación del IESS 165
Jubilación patronal proporcional 166

L

Legitimidad de personería pasiva en acciones laborales y la improcedencia de la nulidad procesal cuando no se ha provocado indefensión 169
Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos 171

M

Mediación 173
Múltiples pretensiones laborales 175

N

Notificación o no del voto salvado no genera indefensión 177
Nulidad 178

P

Prescripción del visto bueno 184
Prescripción 185
Pretensiones no alegadas 187
Principio de primacía de la realidad 188

Prueba 189

R

Reconvención 205
Reducción de la jornada laboral durante la pandemia de COVID-19. 206
Reforma a la demanda en procedimiento sumario 207
Reglamento interno de trabajo. Carácter normativo 208
Relación laboral 209
Relación laboral entre cónyuges 211
Relación laboral y relación civil 213
Reliquidación de haberes laborales 214
Remuneración 215
Remuneración a tomar en cuenta para el pago de indemnizaciones 220
Renuncia 221
Responsabilidad solidaria de la empresa usuaria en los servicios de intermediación laboral 224
Responsabilidad solidaria 225
Roles de pago 227

S

Servidores públicos 229
Simulación contractual 232
Simulación laboral 233
Solidaridad 234
Subrogación 236
Supresión 239
Supresión de partida y despido intempestivo 240
Sustituto 241

T

Teletrabajo 243
Terminación de la relación laboral 244
Testigos referenciales 247
Triple de recargo 248

V

Vacaciones 250
Valoración de la prueba en materia laboral 252
Visto bueno 253

Z

Zonas francas 254

Presentación

Entre los años 2021 y 2025, la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha tejido con firmeza y visión una línea jurisprudencial robusta, comprometida no solo con la técnica jurídica, sino con los principios más profundos del constitucionalismo laboral: la dignidad del trabajo, la centralidad de la persona y la justicia social como horizonte indeclinable. No ha sido una tarea sencilla. Cada resolución ha implicado una lucha intelectual y ética por articular el derecho con la realidad; por hacer que las normas, muchas veces frías o distantes, se conviertan en herramientas vivas al servicio de quienes más lo necesitan.

Porque quienes llegan a la justicia laboral no solo presentan demandas: traen historias. Historias de esfuerzo, de vulneración, de resistencia. Quieren más que sentencias: buscan respuestas que reparen, que restituyan confianza en el Estado de Derecho, que den sentido a la esperanza. Y esa conciencia —profunda e ineludible— ha guiado cada una de nuestras decisiones. No juzgamos en abstracto. Deliberamos con los pies en la tierra y la mirada en los valores que la Constitución consagra.

La revista que hoy ponemos a disposición del país no nace de una formalidad ni de una vanidad institucional. Nace de una convicción profunda: el deber de transparentar, de compartir, de enseñar, de invitar a un diálogo fecundo sobre el rumbo que debe tomar el Derecho del Trabajo en el Ecuador. Esta publicación recoge decisiones emblemáticas de la Sala, algunas ya acogidas como jurisprudencia obligatoria por el Pleno de la Corte Nacional, y que ponemos a su disposición, otras, aún en camino de consolidarse, pero todas relevantes por la densidad de sus razonamientos, por la actualidad de los problemas que abordan y, sobre todo, por la coherencia del enfoque garantista que hemos defendido.

A través de estas páginas se hace visible una jurisprudencia y una línea jurisprudencial que no se limita a aplicar normas, sino que las interpreta a la luz de la justicia material, de la equidad como exigencia del derecho vivo. Esta es una herramienta para jueces, abogados, litigantes, estudiantes y académicos, pero también —y ante todo— para la ciudadanía que debe conocer cómo se construyen los precedentes que afectan sus vidas. Porque democratizar el acceso a la jurisprudencia es también democratizar el poder.

Cada sentencia aquí publicada es un testimonio del rol transformador que puede y debe asumir el juez laboral en un país que aún lucha por erradicar las múltiples formas de desigualdad estructural. Esta revista es una invitación a pensar el derecho no como un muro, sino como un puente. Un puente hacia una sociedad más justa, más equilibrada, más humana.

Creemos en una justicia que no se encierra en sí misma, sino que se proyecta, se comunica, se deja interpelar. Esta publicación es una muestra tangible de ese compromiso: de hacer de cada fallo una palabra que construya, que inspire, que ilusione. Porque la historia de los derechos no se escribe solo en los códigos, sino en las decisiones que los hacen realidad.

Dra. Enma Tapia Rivera
Presidenta de la Sala Especializada de lo Laboral
de la Corte Nacional de Justicia

RESOLUCIONES
DEL PLENO

DIGMA FRANCES

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
05-2021

TEMA:

ACUMULACIÓN INDEBIDA DE ACCIONES POR DESPIDO INEFICAZ

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Art. 1. En los juicios individuales de trabajo, en los que las personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, así como por los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones demanden la declaratoria de ineficacia del despido previsto en los artículos 195.1, 195.2 y 195.3 del Código del Trabajo, las juezas y los jueces, que al calificar la demanda, evidencien que a más de la pretensión exclusiva de esta norma, la o el accionante incorpore otras pretensiones relativas a derechos laborales, admitirán a trámite la demanda únicamente en lo que respecta a la declaratoria del despido ineficaz, dejando a salvo en la misma calificación el derecho de la persona trabajadora a reclamar por vía separada los demás beneficios laborales.

Art. 2. La presente resolución tendrá el carácter de general y obligatoria mientras la Ley no disponga lo contrario y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
07-2021

TEMA:

LA PENSIÓN JUBILAR PATRONAL NO SERÁ MAYOR QUE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA MEDIA DEL TRABAJADOR

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como jurisprudencia obligatoria el criterio jurídico de la Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la jurisprudencia desarrollada en las sentencias que se detallan a continuación:

a) Resolución No. 0054-2021, expedida por la Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia en el recurso de casación No. 17371-2018-04562, de fecha viernes 9 de abril de 2021, a las 15h58; suscrita por el Tribunal de Casación conformado por la doctora Enma Tapia Rivera, Jueza Nacional ponente, doctora Katerine Muñoz Subía y doctor Alejandro Arteaga García, Jueces Nacionales.

b) Resolución No. 0093-2021, expedida por la Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el recurso de casación No. 17371-2019-03745, de fecha miércoles 5 de mayo de 2021, a las 15h10; suscrita por el Tribunal de Casación conformado por la doctora Katerine Muñoz Subía, Jueza Nacional ponente, doctora Enma Tapia Rivera y doctor Alejandro Arteaga García, Jueces Nacionales.

c) Resolución No. 0101-2021, expedida por la Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en el recurso de casación No. 11371-2019-00176, de fecha jueves 13 de mayo de 2021, a las 14h41; suscrita por el Tribunal de Casación conformado por la doctora María Consuelo Heredia Yerovi, Jueza Nacional ponente, doctoras Liz Mirella Barrera Espín y Enma Tapia Rivera, Juezas Nacionales.

Artículo 2.- Declarar como jurisprudencia vinculante el siguiente punto de derecho:

"El artículo 216.2 Del Código del Trabajo debe entenderse así: que la pensión jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador. Para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce) percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral".

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
02-2022

TEMA:

DERECHOS DE DIRIGENTES LABORALES

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"Los dirigentes suplentes de las asociaciones de trabajadores tienen las mismas garantías que los dirigentes principales, de acuerdo con el artículo 187 del Código del Trabajo".*

Artículo 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
03-2022

TEMA:

ESTABILIDAD DE TRABAJADORES QUE CONSTITUYEN ASOCIACIÓN SINDICAL

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Art. 1.- Declarar como jurisprudencia vinculante el siguiente punto de derecho:

> *"La interpretación del artículo 452 del Código del Trabajo será que el período de protección de estabilidad de los trabajadores iniciará con la notificación al inspector del trabajo respecto del proceso de constitución de una asociación sindical, siendo la notificación al empleador sólo con fines informativos".*

Art. 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del Art. 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
02-2024

TEMA:

COMPETENCIA PARA CONOCER RECLAMOS SOBRE FONDOS DE RESERVA

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

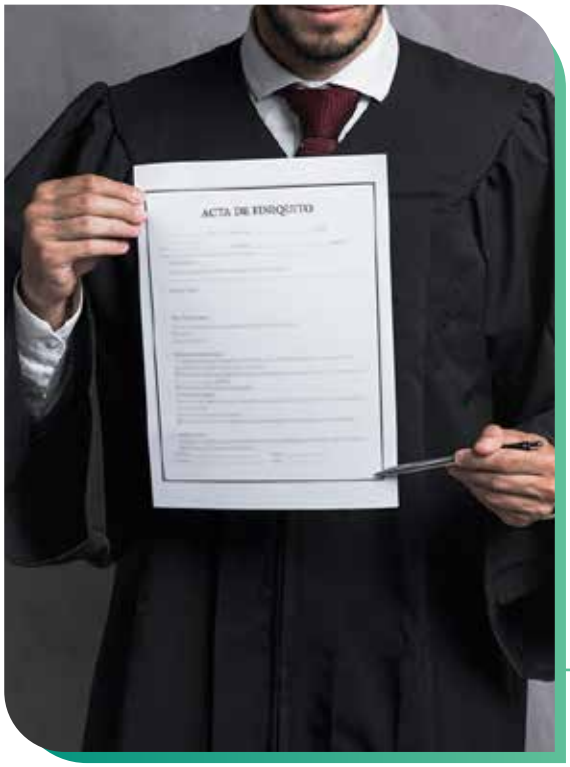
Artículo 1. Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"La competencia para conocer y resolver los reclamos sobre fondos de reserva, depende de su forma de pago y la fecha en que se generó este derecho; esto es, si el trabajador los percibía de manera mensual conforme a la reforma del año 2009 del artículo 201 del Código del Trabajo, el reclamo será tramitado mediante juicio laboral en contra del mismo empleador. Por otra parte, si el trabajador acumulaba sus fondos de reserva, es decir, los administraba y capitalizaba el IESS, el reclamo será tramitado en sede administrativa ante el IESS, para que en ejercicio de su potestad coactiva recaude los valores adeudados por el empleador, tal como lo prevé el artículo 275 de la Ley de Seguridad Social".*

Artículo 2. Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
18-2024



TEMA:

IMPUGNACIÓN DEL ACTA DE FINIQUITO

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"Si del contexto de la demanda laboral se verifican pretensiones dirigidas a cuestionar el contenido del acta de finiquito, tales como la existencia de errores de cálculo de los valores liquidados, valores omitidos, o una posible renuncia de derechos, las juezas y jueces laborales tienen la obligación de revisar este documento, sin que sea necesario que la parte accionante lo impugne de forma expresa en la demanda".*

Artículo 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
19-2024

TEMA:

PENSIÓN JUBILAR
EN GOBIERNOS AUTÓNOMOS
DESCENTRALIZADOS

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> **"Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y municipales deben aplicar todas las reglas del artículo 216 del Código del Trabajo para el cálculo de la pensión jubilar. Sin embargo, de conformidad con el segundo inciso de la regla 2 del artículo 216, los GADs provinciales y municipales sólo regularán el contenido de la regla 2, esto es, respetando los límites del monto de la pensión jubilar mensual, establecida en el primer inciso".**

Artículo 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
01-2025

TEMA:

INDEMNIZACIÓN ART. 51
LEY DE DISCAPACIDADES

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"Para la procedencia de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, no se requiere la notificación al empleador sobre la condición de discapacidad ni la calificación como trabajador sustituto según el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, pues son requisitos no contemplados en la norma. Únicamente deben concurrir dos requisitos: (i) la existencia de un despido intempestivo; y (ii) que la persona desvinculada tenga una discapacidad o se encuentre a cargo de una persona con discapacidad".*

Artículo 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
02-2025

TEMA:

CÁLCULO INDEMNIZACIÓN
POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"La remuneración que deberá aplicarse para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan por despido intempestivo será la última percibida, siempre que esta sea más favorable para la o el trabajador. De esta forma, se preferirá siempre la última mejor remuneración, la misma que podría corresponder a la del mes previo, o la del mismo mes en que se produjo el despido".*

Artículo 2.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
03-2025

TEMA:

BONIFICACIÓN POR DESHAUCIO POR SEPARACIÓN O RETIRO VOLUNTARIO (FALLOS CONTRADICTORIOS)

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1.- El criterio respecto a la procedencia del pago de la bonificación por desahucio es el siguiente:

> *"El trabajador que haya decidido terminar su relación laboral por separación o retiro voluntario, no podrá acogerse a la bonificación por desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, pues se estaría beneficiando dos veces por la terminación de la relación laboral".*

Artículo 2.- Esta resolución rige de forma inmediata a partir de su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, y no tiene efectos retroactivos, ni compromete la validez y eficacia jurídica de los fallos que se conocieron y resolvieron con antelación a la emisión de la presente resolución, con el fin de garantizar el derecho a la seguridad jurídica.

Artículo 3.- A partir de la expedición de la presente resolución, los jueces y conjueces de la Corte Nacional de Justicia tienen la obligación de aplicar el criterio aprobado en los casos que presenten similitudes con los analizados. Las actuaciones jurisdiccionales anteriores no implicarán responsabilidad disciplinaria cuando hayan sido fundamentadas con criterios diferentes al aprobado en esta resolución.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
14-2025

TEMA:

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y MANDATO CONSTITUYENTE 2

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

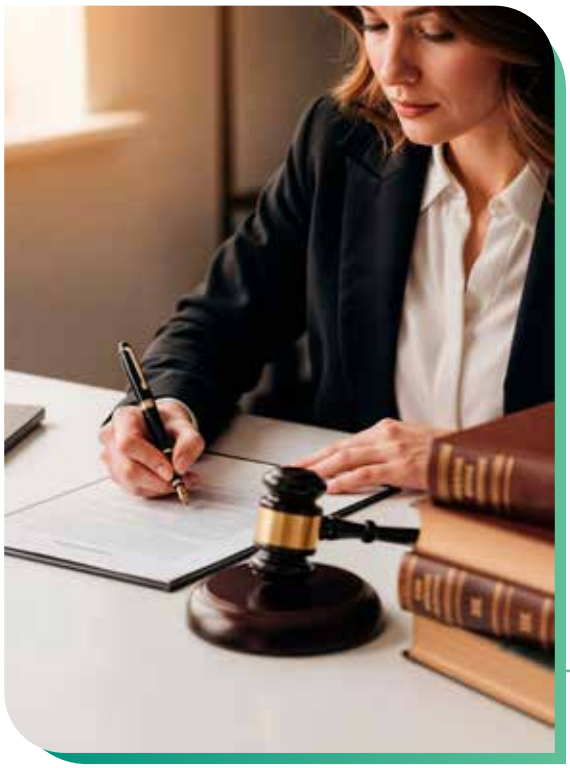
Artículo 1. Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"El artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 no establece un derecho al pago de indemnizaciones o bonificaciones por terminación de la relación laboral, únicamente determina límites o topes a aquellos montos previamente pactados por las partes a través de contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación".*

Artículo 2. Esta Resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador; y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

CORTE NACIONAL DE
JUSTICIA

RESOLUCIÓN No.
15-2025



TEMA:

VALOR PROBATORIO DE LA DECLARACIÓN DE PARTE DEL ACTOR, EN LOS JUICIOS LABORALES

Escanea el QR
y descarga
la resolución completa

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

RESUELVE:

Artículo 1. Declarar como precedente jurisprudencial obligatorio, el siguiente punto de derecho:

> *"En materia laboral, la declaración de parte del actor no constituye, por sí sola, un medio de prueba idóneo y suficiente para acreditar los hechos afirmados en la demanda. De tal manera que, para que dicha declaración adquiera suficiencia probatoria, debe encontrarse corroborada por datos externos de carácter objetivo que permitan someterla a un examen de credibilidad, verosimilitud y fiabilidad."*

Artículo 2. Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la propia Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador; y entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Jueces y Conjueces
Sala Laboral
Corte Nacional de Justicia

De izq. a der.: Dr. Julio Arrieta Escobar, Dra. Consuelo Heredia Yerovi,
Dra. Katerine Muñoz Subía, Dra. Enma Tapia Rivera,
Dra. Liz Barrera Espín, Dra. Gabriela Mier Ortiz,
Dr. Alejandro Arteaga García.

CRITERIOS
RELEVANTES

Dra. Enma Tapia Rivera
y su equipo de trabajo

De izq. a der.:
Ab. Rebeca Tamayo Chacón,
Ab. Pedro Ulloa Quizhpi,
Ab. Sebastián Ortega Paz

Dr. Alejandro Arteaga García
y su equipo de trabajo

De izq. a der.:
Ab. Raisa Simba Baquero,
Ab. Omar Sánchez Quishpe
Ab. Karin Torres Rodríguez

Dra. Katerine Muñoz Subía
y su equipo de trabajo

De izq. a der.:
Ab. Max Bustamante Bustamante,
Ab. Alexsa Rodríguez Muñoz,
Ab. Mateo Borja Rodríguez

Dra. Consuelo Heredia Yerovi
y su equipo de trabajo

De izq. a der.:
Daniela Castillo Aguilar,
Ab. Evelin Guachamin Mantilla,
Ab. Helen Barragán Velasco

A

ABANDONO. COMPARECENCIA POR MEDIOS TELEMÁTICOS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-03887

Fecha de notificación:
27 de noviembre de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Al ser declarado el abandono del recurso de apelación por la inasistencia de la parte demandada, la misma presentó recurso de casación alegando que no se evaluaron correctamente las causas de inasistencia a la audiencia.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve DECLARAR LA NULIDAD, ya que la parte recurrente ha justificado que su inasistencia se produjo como consecuencia de fallas técnicas en la plataforma POLYCOM y la imposibilidad de contactarse con la persona asignada en caso de que esos problemas se susciten.

Criterio destacado:
El juzgador al declarar el abandono de la causa por inasistencia a la audiencia debe evaluar las circunstancias por las cuales la parte procesal no se presentó, aún más, si este justifica su inasistencia.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ABANDONO. IMPROCEDENCIA

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
13331-2019-00609

Fecha de notificación:
15 de julio de 2022

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un ex-servidor público demandó a la Universidad Estatal del Sur de Manabí. La Corte Provincial declaró el abandono de la segunda instancia por inasistencia de la entidad pública a la audiencia. La Universidad interpuso recurso de casación alegando que el tribunal de segunda instancia debió sustanciar la consulta obligatoria conforme a la Disposición General Sexta de la Ley de la Procuraduría General del Estado, independientemente del desistimiento de la apelación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, considerando que la figura jurídica de la consulta, a la fecha en que se presentó la demanda ya no era aplicable y que la declaratoria de abandono por falta de comparecencia del demandado no transgrede el ordenamiento legal vigente.

Criterio destacado:
No se observa la transgresión del debido proceso, pues con la reforma del Código Orgánico General de Procesos, ya no se impone a los juzgadores la obligación de elevar en consulta las causas, en caso de tratarse de entidades estatales; y, que al declararse el abandono, por la falta de comparecencia del demandado a fundamentar el recurso de apelación, no se transgrede la prohibición del artículo 247 del COGEP.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ABANDONO

PUEDE DECLARARSE EL ABANDONO DEL RECURSO DE APELACIÓN POR LA INASISTENCIA DEL ABOGADO DEBIDO A FALLAS TÉCNICAS EN LA CONEXIÓN.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09359-2020-00463

Fecha de notificación:
15 de julio de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada alegó que no pudo asistir a la audiencia de fundamentación del recurso de apelación debido a fallas técnicas en el sistema Polycom.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, en virtud de que el abandono del recurso fue declarado ante la falta de comparecencia de la parte demandada, quién no demostró que su inasistencia ocurriera por causas ajenas a él.

Criterio destacado:
Se concluyó que la parte demandada no justificó adecuadamente su inasistencia a la audiencia de apelación, ya que las pruebas presentadas (como un video y un acta de constatación) no demostraron fallas en el sistema Polycom. Por lo tanto, los jueces de instancia, al declarar el abandono del recurso, actuaron conforme a la ley, sin vulnerar el derecho al debido proceso ni a la defensa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ABANDONO DE TRABAJO TAMBIÉN PUEDE SER PROBADO EN JUICIO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-02521

Fecha de notificación:
17 de noviembre de 2023

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora -CONSTRUCCIONES Y CUBIERTAS KLAERE CIA. LTDA.-. En su demanda, entre sus pretensiones, reclamó el pago del despido intempestivo. Por su parte, la empresa demandada indicó que, luego de reactivar las actividades laborales por el COVID-19, el actor no se reintegró a trabajar, por lo que, rechazó que la relación haya terminado por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que fue correcta la decisión del tribunal de apelación al invertir la carga de la prueba a la empresa demandada, toda vez que alegó que el trabajador había abandonado su puesto de trabajo.

Criterio destacado:
La parte empleadora puede justificar y probar en la vía judicial el abandono de trabajo que haya alegado, por lo que, la resolución o expediente de trámite de visto bueno no es el único medio de prueba para probar este hecho. Esto en la medida en que el COGEP contempla el principio de libertad probatoria para justificar sus hechos.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ACCIDENTE DE TRABAJO. REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
14307-2021-00402

Fecha de notificación:
19 de julio de 2023

Causales de casación: Casación de oficio, con fundamento en el art. 110 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora -J.J.S.B.-. En su demanda, indicó haber sufrido un accidente de trabajo; no se encontraba afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a consecuencia de la incapacidad sufrida, fue despedido intempestivamente.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve DECLARAR la nulidad procesal de todo lo actuado a partir de la calificación de la demanda, por haber sido indebidamente tramitada, al no haber oficiado al Ministerio del Trabajo para que ordene la integración de la Comisión Calificadora.

Criterio destacado:
En los juicios donde exista enfermedad o accidente de trabajo, es obligación del juez disponer en el auto de calificación a la demanda que se oficie al Ministerio de Trabajo, para que procedan con la integración de la Comisión Calificadora. Esta se encargará de elaborar el informe correspondiente respecto del accidente de trabajo, pues este es el único documento que permite determinar la responsabilidad del empleador y establecer las condiciones en las que se encuentra el trabajador posterior al siniestro, inclusive, permite conocer la naturaleza de las lesiones o enfermedades y el grado incapacidad que sobreviene.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ACOSO LABORAL / ESTRÉS LABORAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09359-2019-02778

Fecha de notificación:
19 de noviembre de 2021

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Se inicia la demanda laboral solicitando el pago de la indemnización por despido intempestivo y de la Ley Orgánica de Discapacidades, en virtud de que en sede administrativa la trabajadora obtuvo resolución de visto bueno en contra de su empleador, por acoso laboral, ya que su empleador le habría asignado responsabilidades con exceso de carga laboral que han afectado de forma progresiva su salud, hasta causarle una discapacidad auditiva. La parte demandada se opuso a la resolución de visto bueno, ya que no se había configurado la causal de acoso laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de mayoría de apelación, en el sentido de que no proceden las indemnizaciones solicitadas al no haberse justificado el acoso laboral alegado.

Criterio destacado:
El acoso laboral implica que el trabajador/a sea víctima de amenazas, críticas que busquen su ridiculización frente a quienes forman parte de la organización, que no se le asigne trabajo alguno, se induzca a error con las órdenes que se le disponen, que las agresiones tengan actos que vayan en contra de su reputación o dignidad como persona, se le aísle en relación con sus otros compañeros de trabajo, y, que se ignore física y de palabra al trabajador al punto de invisibilizarle, comportamientos que en definitiva, puedan perturbar emocionalmente a la persona con el claro y evidente objetivo de disminuir la capacidad en el trabajo y ocasionar que el trabajador renuncie o sirvan para buscar una argucia legal para echar al trabajador. La discapacidad auditiva y estrés laboral que se aduce es causado por el empleador, deben mostrar un hilo conductor es decir que haya sido desencadenado por ejecutorias del empleador que configuren acoso, en ese sentido, las disposiciones y actividades encomendadas a la accionante de esta causa por parte de su empleador, responden al ejercicio y particularidades de las labores que le correspondía realizar por el cargo que ocupaba en la empresa demandada inicialmente como gerente administrativa y luego como gerente de operaciones.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ACTA DE FINIQUITO

MOTIVACIÓN. IMPUGNABILIDAD DEL ACTA DE FINIQUITO Y SU VALOR PROBATORIO.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
24331-2020-00299

Fecha de notificación:
30 de mayo de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor X.R.R.T. impugnó en vía judicial el acta de finiquito concerniente a la relación laboral que sostuvo con PACIFPETROL. Dicha acta de finiquito no incluyó el rubro por concepto de despido intempestivo, pues el empleador se justificó en que hubo caso fortuito o fuerza mayor derivados de la emergencia sanitaria COVID-19.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, por considerar que el tribunal de alzada ha aplicado de manera retroactiva la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Criterio destacado:
El acta de finiquito no sólo es impugnable por evadir requisitos de forma (validez formal); es decir, cuando no fue practicada ante el inspector del trabajo e incumplió con la pormenorización de la liquidación. Pues, también es impugnable por obviar requisitos de fondo (validez material); esto es, en toda circunstancia que se evidencie menoscabo o renuncia de derechos en contra del trabajador. Entonces, al finiquito no solo se lo puede considerar como un documento que contiene una simple liquidación o cálculo. Más bien, se trata de un instrumento que también -por lo general- da cuenta sobre varios aspectos de la relación de trabajo: existencia del vínculo, remuneración, período de servicios, etc. Incluso, contiene información sobre el valor monetario que deriva de los derechos laborales. Lo cual, no descarta que su contenido puede ser contradicho por prueba en contrario. En consecuencia, el acta de finiquito sí es un documento que puede justificar varios hechos relacionados con el desarrollo del contrato de trabajo; incluido su forma de terminación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ACUERDO ENTRE LAS PARTES. BONIFICACIONES

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-02417

Fecha de notificación:
09 de junio de 2023

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora inició un juicio laboral contra su exempleador y sus representantes. Dicha acción tenía la finalidad de solicitar el pago del despido intempestivo, desahucio, pago de haberes laborales e indemnización del art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades. La parte accionada contestó señalando que la terminación de la relación laboral se produjo por acuerdo entre las partes.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al determinar que conforme consta de las pruebas presentadas, la terminación laboral concluyó por acuerdo entre las partes, siendo aquella una forma legal de terminación de una relación laboral.

Criterio destacado:
El hecho de que en un documento se haya pactado una bonificación a favor del trabajador no significa que se esté ocultando un despido intempestivo, pues, así como las partes acordaron terminar la relación laboral, también se puede negociar respecto a pagos adicionales, recordando que se trata de un acuerdo entre las partes, por lo tanto, es posible pactar lo que en derecho corresponda, más aún, si con este acuerdo, hay condiciones más favorables que las comunes al trabajador.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ADMISIÓN DE PRUEBA

MOTIVACIÓN. FALTA DE MOTIVACIÓN DEL AUTO INTERLOCUTORIO DE ADMISIÓN DE PRUEBA (ART. 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES).

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-02116

Fecha de notificación:
18 de enero de 2023

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora solicitó a su empleador el pago de indemnización conforme al artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD). La actora alegó tener a su cargo la manutención de dos hermanos con discapacidad visual.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve DECLARAR la nulidad de oficio, en virtud de que se inadmitieron pruebas que eran fundamentales para demostrar la teoría del caso del accionante, esto es que tenía bajo su manutención a sus hermanos con discapacidad, lo que le generó indefensión.

Criterio destacado:
En este caso, se inadmitieron pruebas que eran cruciales para demostrar la manutención de los hermanos con discapacidad de la actora, lo que la dejó en una situación de indefensión.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

APLICACIÓN DEL ACUERDO MINISTERIAL NO. MDT-2016-0099. CÁLCULO DEL FONDO GLOBAL

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. María Gabriela Mier Ortiz

No. de Proceso:
09359-2021-02724

Fecha de notificación:
22 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La señora G.R.Z.G. interpone recurso de casación por considerar que el cálculo del fondo global no cumplió con lo dispuesto en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, por considerar que, aunque los jueces de instancia efectuaron el cálculo del fondo global en base al Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099, normativa vigente al momento de la terminación de la relación laboral, su liquidación tuvo como resultado un valor inferior al cálculo realizado, corrigiendo únicamente el rubro a cancelar.

Criterio destacado:
El cálculo del Fondo Global deberá realizarse conforme lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099 si este estaba vigente a la fecha de terminación de la relación laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ASISTENCIA A LA AUDIENCIA

SE DEJA EN ESTADO DE INDEFENSIÓN A UNA DE LAS PARTES CUANDO SU PROCURADOR JUDICIAL NO SE PRESENTA A LA AUDIENCIA NI A LA SALA DE ESPERA A LA HORA SEÑALADA.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
05371-2020-00148

Fecha de notificación:
31 de julio de 2023

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada alegó que no se le permitió intervenir en la audiencia telemática para fundamentar su recurso de apelación, lo que causó su indefensión y llevó a la declaración de abandono del recurso.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, toda vez que se ha verificado en instancia que la falta de comparecencia y la declaración de abandono del recurso fueron a consecuencia de un descuido procesal de la parte demandada, en ese sentido no existe indefensión.

Criterio destacado:
El Tribunal explicó que, según el artículo 87 del COGEP, si una de las partes no se presenta a la audiencia en el día y hora establecidos, pierde la oportunidad de defender sus derechos. En este caso, se comprobó que la procuradora judicial no estaba en la sala de espera ni se conectó a tiempo a la audiencia. Esto justificó que el Tribunal continuará con el recurso de apelación de la parte actora, ya que no hubo vulneración del debido proceso ni de los derechos de defensa de la parte demandada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

AVISOS DEL IESS

LOS INSTRUMENTOS PÚBLICOS OBTENIDOS DEL SISTEMA DEL IESS SON VÁLIDOS COMO MEDIOS PROBATORIOS, INCLUSO EN AUSENCIA DE UNA FIRMA DE RESPONSABILIDAD.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
06352-2019-00203

Fecha de notificación:
07 de marzo de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada presentó como prueba los documentos sobre los aportes al IESS para el cálculo de la jubilación patronal, pero estos no incluían firma de responsabilidad ni fecha de emisión. El actor sostiene que estos documentos deberían haber sido proporcionados directamente por el IESS y cuestiona su validez por la ausencia de fecha y firma, ya que fueron elaborados por la misma empresa demandada.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de apelación, toda vez que los documentos públicos obtenidos del sistema informático del IESS, al ser obtenidos del sistema informático de la entidad, son válidos por provenir de una fuente oficial que garantiza su autenticidad y validez.

Criterio destacado:
Los documentos públicos obtenidos del sistema informático del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) tienen valor como medio probatorio en el proceso, aunque carezcan de firma de responsabilidad.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

C

CÁLCULO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
19331-2020-00139

Fecha de notificación:
08 de marzo de 2023

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora -GAD Parroquial Rural de Chicaña-. En su demanda indicó que su empleadora no le ha reconocido el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, considerando que el actor tiene derecho al pago de horas extraordinarias y horas suplementarias, debido a que la institución demandada no discutió en su contestación la jornada y horario de trabajo que manifestó el trabajador.

Criterio destacado:
La jornada suplementaria es aquella que se labora más allá de las horas previstas de la jornada ordinaria, que -generalmente- son ocho horas diarias en cinco días a la semana, tomando en cuenta que si aquellas horas se realizan hasta las 24h00, se deberá cancelar con un recargo del cincuenta por ciento. Pero si estas se realizan entre las 24h00 y las 06h00, se deberá cancelar un recargo del cien por ciento. La jornada extraordinaria es aquella que se labora concluidos los cinco días de jornada ordinaria y en los días de descanso obligatorio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CAMBIO DE OCUPACIÓN O DE PUESTO DE TRABAJO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Julio Arrieta Escobar

No. de Proceso:
18371-2019-00016

Fecha de notificación:
01 de junio de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Se inicia demanda laboral, en la que la actora manifiesta, que durante la relación laboral fue ascendida de médico tratante a Directora Médica, sin embargo, en lo posterior le quitan ese cargo por no contar con un título de cuarto nivel en oncología, retornándole a su puesto anterior, señala que asimismo no le han cancelado ciertos haberes laborales, por esas razones solicita el pago de la indemnización por despido intempestivo y de otros rubros.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, en virtud de que la trabajadora continúo cumpliendo funciones como médico tratante del área de consulta externa, como afirma inclusive en su demanda, por lo que el cambio de ocupación no surtió los efectos del despido contemplados en el artículo 192 del Código del Trabajo, en tal virtud no procede el pago de la indemnización por despido intempestivo.

Criterio destacado:
Para que se configure el cambio de ocupación en los términos del artículo 192 del Código del Trabajo, la trabajadora no debió seguir cumpliendo las funciones para las cuales fue contratada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CAPACIDAD DEL GERENTE GENERAL DE UNA COMPAÑÍA EN LIQUIDACIÓN PARA ACTUAR SIN UN NOMBRAMIENTO COMO LIQUIDADOR

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2018-00023

Fecha de notificación:
29 de julio de 2022

Causales de casación: Causales uno, dos y tres del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La compañía demandada fue declarada disuelta de pleno derecho por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; y, se ordenó al representante legal iniciar el proceso de liquidación. La parte actora alegó que el gerente general no tenía la representación legal para intervenir en la audiencia única, ya que no había sido nombrado liquidador.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de apelación, en virtud de que el gerente general tenía la capacidad legal para intervenir en actos judiciales o administrativos, aún cuando la empresa se encontraba en fase de liquidación, pues no se había nombrado un liquidador titular al momento de la celebración de la audiencia única.

Criterio destacado:
La relación laboral terminó por despido intempestivo el 06 de noviembre de 2017, basado en la valoración conjunta de la prueba testimonial y documental. Además, se determinó que el gerente general sí tenía la capacidad legal para intervenir en actos judiciales o administrativos, ya que no se había nombrado un liquidador titular al momento de la audiencia única.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CARGA DE LA PRUEBA
DESCUENTOS EN LA LIQUIDACIÓN DE HABERES

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
13371-2018-00178

Fecha de notificación:
19 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó una demanda laboral contra de su ex empleador, la acción tenía la finalidad de impugnar el acta de finiquito por la existencia de un descuento por un valor de $8.060,83. La entidad demandada señaló en su contestación que los descuentos son legales, legítimos y que además fueron aceptados por el actor al momento de firmar el documento. Refiere que el acta de finiquito cumple con los parámetros establecidos en el Art. 595 del Código del Trabajo y que el actor aceptó los valores fijados.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, dado que, en ningún momento se presentó prueba que demuestre que los descuentos establecidos en el acta de finiquito son legales, o reflejan valores que verdaderamente han sido entregados al trabajador y no han sido cancelados hasta el momento de la terminación laboral.

Criterio destacado:
Cuando en el acta de finiquito se realizan descuentos, el empleador debe justificar en forma documentada el respaldo o causa por la que procede aquel descuento. En suma, la carga de la prueba le corresponde a la parte empleadora.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CASO FORTUITO JUSTIFICADO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-01758

Fecha de notificación:
12 de julio de 2024

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada argumenta que la sentencia de apelación no evaluó correctamente los requisitos del artículo 169, causal 6, del Código del Trabajo para justificar la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor. Además, sostiene que el análisis de la sentencia es erróneo al vincular el despido intempestivo con el incumplimiento del Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-135, lo cual no se ajusta a lo establecido por la ley.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de apelación, en virtud de que se justificaron los elementos de la fuerza mayor como forma de terminación legal del vínculo laboral.

Criterio destacado:
La documentación aportada por la parte demandada, que incluye el certificado de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, los registros de la devolución de locales debido a la pandemia y los informes fiscales que evidencian la suspensión de actividades comerciales, fue esencial para demostrar que la empresa enfrentó un evento de fuerza mayor como consecuencia de las restricciones impuestas por el COVID-19. Esto llevó a la imposibilidad de seguir operando con normalidad, lo que configura un caso de fuerza mayor y justifica la terminación del contrato laboral sin que sea procedente el pago de indemnización por despido intempestivo ni la bonificación por desahucio, conforme al artículo 169.6 del Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

CASOS DERIVADOS DE LA PANDEMIA COVID-19.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dr. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2020-01052

Fecha de notificación:
02 de junio de 2022

Causales de casación: Causales dos, tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
MABEL TRADING S.A. terminó la relación laboral que mantenía con la señora L.E.Y.E., por caso fortuito o fuerza mayor en el contexto de la pandemia COVID-19. La actora demandó el pago de la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, porque la empresa demandada no probó la fuerza mayor o caso fortuito que imposibilitan el trabajo de la accionante en el contexto del COVID-19, conforme lo requiere el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Criterio destacado:
La sola declaratoria de estado de excepción en el contexto del COVID-19 y la consiguiente suspensión de la jornada presencial de trabajo, no implicó por sí misma una causa de terminación del vínculo de trabajo, como mal lo entiende la casacionista. Más bien, tal normativa, lejos de legitimar y legalizar la posibilidad de finalización del vínculo obrero patronal, precautela la estabilidad laboral. Entender lo contrario, implicaría que durante la emergencia sanitaria todo empleador está facultado para finalizar el contrato de trabajo sin pagar la indemnización por despido intempestivo. Criterio que contradice las disposiciones antes referidas, pero sobre todo atenta contra el sistema constitucional de protección en favor del trabajador derivado del artículo 325 y los principios previstos en el artículo 326 de la Constitución. En definitiva, la sola emisión del Decreto Ejecutivo No. 1017 no implicó la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo. Pues, para que se configure la causal establecida en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, el empleador es quien debe justificar en el contexto del COVID-19, la imposibilidad del trabajo por fuerza mayor o caso fortuito. Entendida la primera como una situación causada por el hombre y que es inevitable; y la segunda, como un hecho ocasionado por la naturaleza que es imprevisible.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITE EL TRABAJO. APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS MINISTERIALES EMITIDOS DURANTE EL COVID-19.

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Julio Arrieta Escobar (voto salvado).

No. de Proceso:
09359-2020-01414

Fecha de notificación:
02 de febrero de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora compareció a juicio y demandó a su empleadora -compañía VAMORET S.A.-. En su demanda, indicó que su empleadora aplicó ilegalmente la causal de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo -art. 169.6 del Código del Trabajo-, por lo que, sostuvo que fue despedida intempestivamente.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación erró al interpretar el art. 169.6 del Código del Trabajo, por exigir que el empleador debe justificar el cese total y definitivo de su actividad económica.

Criterio destacado:
Para que la relación laboral termine por fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo -art. 169.6 del Código del Trabajo- no resulta indispensable que los empleadores hayan aplicado previamente las diferentes modalidades de trabajo, contenidas en el MDT-2020-077 -reformado-, que tenían por objeto preservar los puestos de trabajo a consecuencia de la pandemia del COVID-19, debido a que aplicación era de carácter facultativo. Su aplicación no necesariamente demuestra la imposibilidad de continuar con el contrato de trabajo, como si se tratase de un requisito de procedencia para la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

ELEMENTOS QUE CONFIGURAN EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR QUE IMPOSIBILITA EL TRABAJO, COMO FORMA DE TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL (ART. 169.6 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO).

Tribunal:
Dra. Liz Barrera Espín (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17314-2021-00029

Fecha de notificación:
10 de octubre de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a la empresa CERESFARMS CIA. LTDA. por despido intempestivo. La empresa demandada alegó que la terminación de la relación laboral fue por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, en el contexto de la pandemia de COVID-19, con base en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo de segundo nivel, por cuanto la empresa demandada no ha justificado haber terminado legalmente la relación laboral al tenor de la causal 6 del art. 169 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Para que proceda la causal de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo, como motivo de terminación del contrato laboral, deben cumplirse los elementos de imprevisibilidad, irresistibilidad y, también, debe justificarse el nexo de causalidad entre el evento de fuerza mayor o caso fortuito y la imposibilidad de continuar con la relación laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CITACIÓN. CITACIÓN A PERSONAS JURÍDICAS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dr. Julio Arrieta Escobar

No. de Proceso:
07334-2021-00444

Fecha de notificación:
27 de septiembre de 2024

Causales de casación: Causales uno y tres del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral solicitando el pago de diferentes haberes laborales no percibidos. A decir de la demandada, existe una citación indebida a la Corporación de Productores Agroecológicos y Frutas Tropicales "San Miguel de Brasil" por cuanto ha citado a los señores Herman Renato Herrera Luzuriaga y Alex Mauricio Bermeo Guerrero solamente por sus propios derechos y nunca se citó en legal y debida forma a la Corporación de Productores Agroecológicos y Frutas Tropicales "San Miguel de Brasil", privándola así de conocer el acto de citación lo que le produjo una indefensión, afectando a la seguridad jurídica e influyendo por la gravedad de la transgresión en la decisión de la causa.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que, al haberse presentado pruebas en favor de la parte que supuestamente no fue citada, no se la dejó en indefensión.

Criterio destacado:
La asistencia de una persona natural a un proceso judicial en el que se ha practicado pruebas a favor de una empresa (persona jurídica) a la que representa, debe entenderse como ejercido el derecho a la defensa de la persona tanto por sus propios derechos y de aquellos que representa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CITACIÓN

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN POR CITACIÓN EN OTRA CAUSA DERIVADA DE LA MISMA RELACIÓN LABORAL.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
11310-2019-00058

Fecha de notificación:
17 de septiembre de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
L.C.C.V. terminó su relación laboral con el GAD del cantón Espíndola Provincia de Loja en julio de 2015. En 2016 demandó el pago de varios beneficios. En 2019 demanda el pago de la indemnización del artículo 9 del Décimo Contrato Colectivo, que fue negada en primera y segunda instancia por existir prescripción.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, porque no procede la excepción de prescripción de la acción. Y, en sentencia de mérito, se rechaza la demanda presentada por la accionante, por existir cosa juzgada.

Criterio destacado:
La prescripción extintiva de la acción laboral tiene dos elementos indispensables en su conceptualización: la inactividad y el transcurso del tiempo. Entonces, para su configuración, necesariamente debe transcurrir un lapso determinado sin que el titular de la acción la hubiese activado por vía judicial. En materia laboral, este supuesto es de tres años contados desde la terminación laboral. Prescripción que se puede interrumpir con la citación de la demanda al accionado. En el caso en concreto, se advierte que existió un proceso judicial anterior (Juicio No. 11310-2016-00055) donde se reclamó la misma pretensión que en el proceso actual (Juicio No. 11310-2019-00058) y relacionada con la contratación colectiva. Por tanto, en aquel ya se activó la acción judicial, y en el transcurso de la sustanciación se perfeccionó la citación en el mes de abril de 2016, interrumpiendo la prescripción. Entonces, en estricto sentido, no se puede hablar de la inactividad requerida para la configuración de la prescripción de la acción. Pues, la

ex trabajadora en su momento inició la acción judicial para reclamar haberes laborales que incluye el relacionado con la contratación colectiva que ahora se requiere. De ahí que, la citación perfeccionada en la causa judicial anterior (Juicio No. 11310-2016-00055) descarta y excluye la inactividad en el ejercicio de la acción laboral aun en un nuevo proceso (Juicio No. 11310-2019-00058). Es decir, la citación del proceso anterior fue la que interrumpió la prescripción de conformidad con el artículo 2418 del Código Civil, sin que el efecto de la figura en análisis se pueda renovar. En definitiva, por su naturaleza, la prescripción extintiva de la acción laboral necesariamente requiere inactividad del sujeto procesal. En este caso, se activó la acción judicial respectiva, entonces se descarta la configuración de la prescripción.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CITACIÓN. LUGAR DE CITACIÓN

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
13354-2019-00227

Fecha de notificación:
12 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales dos y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a la compañía alegando que trabajó para ella desde septiembre de 2017 hasta octubre de 2019; y, que había discrepancias en el sueldo pactado. En primera instancia se falló parcialmente a favor del actor; y, en segunda instancia se reformó parcialmente esa decisión. La compañía interpuso recurso de casación, argumentando errores en los preceptos de valoración de la prueba y la motivación de la sentencia.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, en virtud de que la citación debía ser realizada en la ciudad donde se finiquitó la relación laboral, conforme se explicó razonadamente en el fallo, así como, en virtud de que no existen yerros en los preceptos de valoración probatoria en cuanto a la determinación del sueldo para efecto de la liquidación.

Criterio destacado:
En la sentencia emitida por los jueces de apelación se explicó razonadamente que administrativa y judicialmente la entidad demandada debía ser citada en la ciudad de Manta por haberse finiquitado la relación de trabajo en esta ciudad y que de la valoración conjunta del acervo probatorio se desprende que las partes procesales desde el inicio de la relación contractual pactaron como sueldo la cantidad de USD 1.660.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL FRENTE A UN CONTRATO CIVIL DE SERVICIOS.

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
13131-2013-0887

Fecha de notificación:
29 de abril de 2021

Causales de casación: Causal tres del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La actora presentó demanda en contra de una fundación, reclamando valores por despido intempestivo, argumentando la existencia de una relación laboral, pese a haber firmado un contrato civil de servicios. La demanda fue aceptada parcialmente en ambas instancias. La parte demandada interpuso recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, al no evidenciarse errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
Existe relación laboral en los términos del artículo 8 del Código del Trabajo, independientemente de la nominación que se hubiere dado al contrato y a la remuneración percibida. En el caso en concreto, existía un contrato firmado por las partes en el cual se estipula horarios de cumplimiento, recibía una remuneración fija, por lo que queda demostrado que había una relación laboral y no un contrato civil de prestación de servicios, ya que existía una relación de dependencia entre las partes.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. María Gabriela Mier Ortiz

No. de Proceso:
21371-2021-00002

Fecha de notificación:
30 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un grupo de trabajadores demandó a la Federación Deportiva Provincial de Sucumbíos y al Estado por el pago de beneficios derivados del contrato colectivo, entre ellos: alimentación, transporte y ropa de trabajo. En primera y segunda instancia se aceptaron parcialmente algunas pretensiones. La parte actora interpuso recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, al haberse verificado errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
Los beneficios establecidos en contratos colectivos deben cumplirse integralmente y que su omisión -sin motivación- vulnera el principio de aplicación más favorable al trabajador. La interpretación literal del convenio colectivo debe primar, aun tratándose de instituciones públicas.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
21371-2021-00009

Fecha de notificación:
18 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un grupo de trabajadores demandó a la Federación Deportiva Provincial de Sucumbíos por la falta de pago de varios beneficios establecidos en el contrato colectivo, tales como: subsidios de antigüedad, alimentación, transporte, vestimenta, entre otros. En primera instancia se aceptó parcialmente la demanda, lo cual fue confirmado por la Corte Provincial. Ante esto, los actores interpusieron recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de segundo nivel, por haberse inobservado la valoración integral de pruebas que demostraban el derecho de los actores a percibir los beneficios reclamados.

Criterio destacado:
El tribunal estableció que por principio de comunidad, al realizar un análisis en conjunto de la prueba en el caso concreto, determinó que existían rubros como: los días efectivamente laborados, subsidios de alimentación, transporte e indumentaria de trabajo, que debían ser cancelados por el empleador al trabajador al ser derechos establecidos en el Primer Contrato Colectivo de Trabajo. Esta omisión vulnera el derecho de los trabajadores a recibir el pago de haberes laborales, conforme a las disposiciones legales vigentes conforme la contratación colectiva.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Gabriela Mier Ortiz (voto salvado)
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
24331-2019-00803

Fecha de notificación:
17 de enero de 2023

Causales de casación: Causales tres, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral contra el GAD del cantón Santa Elena y la Empresa Municipal de Aseo de Santa Elena –EMASA EP–. Alegó que no se respetaron los derechos establecidos en el contrato colectivo, como el pago de recargos por años de servicio y remuneración correspondiente a siete días de trabajo a la semana. El tribunal de apelación reconoció parcialmente las pretensiones, pero omitió resolver sobre varias cláusulas contractuales invocadas por el actor, lo que motivó la interposición del recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, reconociendo que existió incongruencia e inadecuada aplicación de los preceptos jurídicos de la prueba y de las normas sustantivas contenidas en el contrato colectivo.

Criterio destacado:
Al establecer que el tribunal de apelación no analizó de forma suficiente ni congruente los fundamentos del recurso, omitiendo pronunciarse sobre la pretensión del trabajador relativa a la disminución en el pago de beneficios económicos pactados en el contrato colectivo, los cuales no fueron incluidos en la liquidación final. Esta omisión vulneró su derecho al debido proceso y aporta un criterio relevante sobre la exigibilidad de derechos colectivos en sede judicial.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

BONIFICACIÓN POR RETIRO EN CONTRATO COLECTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
12313-2019-00529

Fecha de notificación:
07 de junio de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un trabajador municipal demandó el pago de una bonificación por retiro voluntario conforme a lo estipulado en el contrato colectivo. La parte demandada alegó que la sentencia vulneró los límites establecidos en el Mandato Constituyente No. 2, para el cálculo de este tipo de bonificaciones, los cuales debían aplicarse sobre la base del SBU de 2015. Se alegó que el cálculo judicial excedió los topes permitidos.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, ordenando el pago de la bonificación por retiro voluntario del contrato colectivo en base a SBU del año 2015, conforme la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Criterio destacado:
Para el cálculo, de la bonificación por retiro voluntario del contrato colectivo corresponde observar los mandatos constituyentes y la Ley Orgánica Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en Hogar, la cual dispone que para el cálculo de indemnizaciones, se debe tener como parámetro de cálculo, la remuneración básica unificada del trabajador privado establecida al 1 de enero de 2015, la cual es de USD 354,00.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

INAPLICABILIDAD DE CONTRATO COLECTIVO SUSCRITO POR UNA EMPRESA PREDECESORA A LA NUEVA ENTIDAD QUE LA ABSORBIÓ, POR FALTA DE CONSENTIMIENTO DE ESTA ÚLTIMA.

Tribunal:
Dra. María Gabriela Mier Ortiz (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
08371-2016-00425

Fecha de notificación:
08 de noviembre de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor P.K.M.O. prestó sus servicios para PETROINDUSTRIAL; y, los concluyó con PETROECUADOR EP, por efectos de la absorción dispuesta en la ley. En juicio, impugnó el acta de finiquito y reclamó el pago de beneficios contenidos en el VI Contrato Colectivo, suscrito entre PETROINDUSTRIAL y su comité de empresa.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, señalando la imposibilidad de que, a arbitrio del trabajador, le sea aplicable un contrato colectivo que rigió las relaciones laborales de una de las filiales que fueron asumidas por PETROECUADOR EP; y, que de ninguna manera podía beneficiarse.

Criterio destacado:
El contrato colectivo es un negocio jurídico que requiere del consentimiento o la declaración de voluntad de las partes para su existencia y obligatoriedad. Por lo tanto, no se puede imponer la aplicabilidad de dicho contrato a una entidad jurídica distinta que no participó ni consintió en su creación. La sucesión del empleador, producto de la creación de la nueva empresa pública, no implica una transferencia automática de las obligaciones de un contrato colectivo específico si la nueva entidad no fue parte del acuerdo original. La aplicabilidad de un contrato colectivo está supeditada a las partes que lo suscribieron.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

PRINCIPIO DE ULTRAACTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01371-2021-00260

Fecha de notificación:
03 de octubre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La accionante en calidad de auxiliar de enfermería exige el pago de la jornada extraordinaria laborada en días de descanso obligatorio y días festivos, pues en el contrato colectivo se habría convenido aquello. Sin embargo, su empleador bajo el argumento de que Contraloría General del Estado observó ese pago, dejó de cancelar este rubro, lo que a su criterio conculca sus derechos. Por lo tanto acudió a la vía judicial para que se cancele este valor de forma retroactiva desde el año 2012.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, declara sin lugar la demanda, pues el contrato colectivo no se encontraba vigente a la época de las pretensiones reclamadas.

Criterio destacado:
El Tribunal de apelación aplicó equivocadamente el principio de ultraactividad al examinar las cláusulas de vigencia del contrato colectivo y su revisión, pues en aquellas no se observa condición que permita la continuidad de la vigencia del contrato colectivo, como por ejemplo, que si no se firma un nuevo contrato, el existente mantenga los beneficios y garantías hasta que se suscriba el siguiente convenio colectivo, por lo que se trata de un contrato a plazo fijo, sin que pueda ser considerado de naturaleza indefinida.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

RECLAMO POR BENEFICIOS LABORALES NO RECONOCIDOS BAJO CONTRATO COLECTIVO VIGENTE.

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09351-2013-0751

Fecha de notificación:
07 de julio de 2022

Causales de casación: Causales uno y tres del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La actora presentó demanda contra su ex-empleador solicitando el pago de diversos rubros laborales por la terminación de la relación de trabajo. En segunda instancia se aceptó parcialmente el recurso de apelación, reformando la sentencia inicial y ordenando el pago de varios beneficios. Ambas partes interpusieron recursos de casación. La actora argumentó el desconocimiento del contrato colectivo vigente y la indebida valoración de pruebas, mientras que la parte demandada alegó violación de normas sustantivas y procesales por ordenarse pagos sin base legal ni fáctica.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia NO CASA la sentencia al no evidenciarse transgresión de los preceptos de valoración de la prueba, por lo que se ordena el pago de beneficios de la contratación colectiva.

Criterio destacado:
Se consolida que la cosa juzgada, impide que una causa ya resuelta judicialmente pueda ser nuevamente conocida, en un juicio posterior, incluso si la actora cambia el enfoque de su fundamentación; y, que los juzgadores tienen el deber de valorar la prueba en conjunto para establecer si el trabajador tiene derecho a los beneficios de la contratación colectiva.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

VALIDEZ Y CUMPLIMIENTO DE CONTRATOS COLECTIVOS EN EMPRESAS PÚBLICAS.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01331-2019-00166

Fecha de notificación:
19 de agosto de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada solicitó que se declare la invalidez del contrato colectivo, argumentando que no se cumplió con lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, específicamente la falta del dictamen favorable del Ministerio de Finanzas sobre la disponibilidad de recursos para financiar los incrementos salariales pactados.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que el contrato colectivo aprobado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es válido y tiene efectos legales, aunque no se haya obtenido el dictamen del Ministerio de Finanzas respecto a los recursos, dado que dicha sentencia del tribunal tiene el carácter de cosa juzgada.

Criterio destacado:
El contrato colectivo de la empresa pública aprobado por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje es válido y tiene efectos legales, aunque falte el dictamen del Ministerio de Finanzas sobre los recursos, porque la sentencia del tribunal tiene carácter de cosa juzgada y debe cumplirse. La disolución de la empresa no afecta la validez del contrato, ya que la sentencia establece su vigencia y debe cumplirse en los plazos y condiciones indicados.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

VIGENCIA DE ESTABILIDAD LABORAL EN CONTRATOS COLECTIVOS.

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
08371-2022-00080

Fecha de notificación:
27 de noviembre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral puesto que según alega no se ha entregado liquidación o documento de finiquito alguno, solicitó igualmente la indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio y, acorde a lo dispuesto por las cláusulas octava y novena del Primer Contrato Colectivo, también solicitó el pago del 100% de los 7 años de estabilidad laboral que el Contrato Colectivo ofrecía, misma que a su consideración ha sido violentada.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de apelación, al verificar que la garantía de estabilidad de los trabajadores fue respetada, en ese sentido, no correspondía el pago solicitado por el actor por tal concepto.

Criterio destacado:
La prolongación de la vigencia de un contrato colectivo no deriva en que la estabilidad de los trabajadores prevista en tal contratación también se prolongue, pues dicha estabilidad es independiente de la vigencia de la contratación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO COLECTIVO

VIGENCIA. NATURALEZA DE UN CONTRATO COLECTIVO CON CLÁUSULA DE VIGENCIA INDEFINIDA.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
14256-2020-00499

Fecha de notificación:
15 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor E.S.C.O. demandó el pago de la indemnización prevista en el artículo 6 del Décimo Tercer Contrato Colectivo de Trabajo, el cual estipulaba ser de naturaleza indefinida y susceptible de revisión cada 2 años.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel porque el contrato colectivo no es indefinido dado que tuvo una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014. Luego, se renovó con el mismo contenido desde el 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, sin que exista una posterior revisión.

Criterio destacado:
Los contratos colectivos indefinidos implican que su contenido normativo permanece inalterable en el tiempo. Mientras que, la revisión cada cierto lapso, por el contrario, determina que dicho contenido normativo es modificable una vez que transcurre cierto período, que para el caso es cada dos años. Es decir, tal revisión descarta la inalterabilidad de su articulado, implementando un mecanismo que modificará su contenido, resultando en un nuevo convenio diferente al suscrito inicialmente. Por ende, no se extiende en el tiempo, sino que es revisable, lo que descarta su naturaleza indefinida. Entender lo contrario, supondría que todos los contratos colectivos que fijan un período de revisión para la suscripción y una prórroga son indefinidos. Lo que resulta inaceptable, pues la modificación de sus cláusulas implica –se insiste– un contrato colectivo distinto al primigenio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO DE TRABAJO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
07331-2021-00729

Fecha de notificación:
29 de agosto de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Una trabajadora solicita con su demanda, el reconocimiento de la relación laboral y se le pague despido intempestivo, bonificación por desahucio, décima tercera remuneración, décimo cuarta remuneración, vacaciones no gozadas, fondos de reserva y el pago de la diferencia salarial de los años laborados. En primera instancia se niega la demanda, lo que es confirmado por el tribunal de apelación. Inconforme con la decisión interpone la parte actora casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia CASA la sentencia, reconociendo la relación laboral y el pago de vacaciones no gozadas, fondos de reserva, diferencias salariales con su triple de recargo, decimotercera y decimocuarta remuneraciones por el tiempo que duró la relación laboral.

Criterio destacado:
Se reafirma que la carga de la prueba sobre la existencia de la relación laboral recae en el trabajador cuando el empleador la niega. Sin embargo, se destaca la necesidad de valorar adecuadamente la prueba cuando se presenta de forma clara y coherente para sustentar el vínculo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO DE TRABAJO
MODALIDAD POR TAREA.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
02305-2020-00176

Fecha de notificación:
03 de junio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral en contra de su empleador, alegando que fue despedido intempestivamente, mientras la parte demandada argumentó que el actor había abandonado su puesto de trabajo por miedo a contagiarse de COVID-19.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, toda vez que se tienen como hechos ciertos que la prestación de servicios del accionante en beneficio del empleador fue de manera continua y no solamente durante la temporada de producción como alegó la parte demandada.

Criterio destacado:
La relación laboral no se desarrolló bajo la modalidad de contrato por tarea, sino que fue constante, esto se basó en las declaraciones del actor y del demandado, así como en la falta de un contrato escrito que respaldara la modalidad de tarea. La prestación de servicios se realizó de manera continua y no solo durante la temporada de producción, lo que refuerza la conclusión de una relación laboral estable.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

CONTRATO POR OBRA CIERTA Y CONTRATO POR OBRA CIERTA DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga

No. de Proceso:
17371-2021-02049

Fecha de notificación:
15 de febrero de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor del proceso presentó una acción laboral en contra de su ex empleadora, en la persona de su representante legal, con la finalidad de reclamar el pago de haberes laborales y despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, pues en el presente caso, el tipo de trabajo existente entre las partes era un contrato de trabajo de estudio ambiental en general, por lo que no existía una labor plenamente identificada que, al momento de ser concluida, termine a su vez el contrato de trabajo.

Criterio destacado:
El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio se genera cuando el empleador, por la actividad que realiza, necesita contratar personal dependiendo de las necesidades de su negocio; contrato que debe ser celebrado por escrito y bajo esta modalidad y condiciones específicas. En los contratos de obra cierta se deben cumplir los siguientes elementos: (1) que el trabajador se comprometa a realizar la labor encomendada, teniendo que entregar la obra final acordada, (2) la remuneración comprenderá la totalidad de la obra, es decir, no recibe una remuneración mensual, sino que se entregará el valor correspondiente por todo el trabajo realizado, (3) el trabajador podrá ejecutar este trabajo en el tiempo pactado, sin que tenga que cumplir con un horario fijo como normalmente pasa en los contratos de trabajo. Una vez terminada la labor, se termina el contrato de trabajo, debiendo cancelarse al trabajador, únicamente, el valor por desahucio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

COSA JUZGADA COMO GARANTÍA DEL DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD JURÍDICA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Liz Barrera Espín

No. de Proceso:
23331-2017-01418

Fecha de notificación:
04 de marzo de 2022

Causales de casación: Causal tres del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El empleador impugna vía judicial el visto bueno que no le fue aceptado, frente a lo cual el trabajador-demandado, refiere a la existencia de una sentencia que declaró el despido intempestivo, misma que no se encuentra ejecutoriada, lo que le ha impedido presentar la excepción de cosa juzgada.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, se acepta el caso tres y se declara sin lugar la demanda presentada por el empleador, toda vez que si bien el trabajador (demandado) dado el momento procesal no pudo presentar la excepción de cosa juzgada, si alegó la improcedencia de la pretensión en virtud de que existía otro proceso con sentencia de primera instancia, decisión de la cual se había recurrido ante el superior, la que una vez verificada en el sistema SATJE se encuentra en firme.

Criterio destacado:
La excepción de cosa juzgada no podía presentarse dado que a la fecha de contestación de la demanda no contaba con sentencia ejecutoriada; sin embargo, era necesario que, ante la alegación de la parte demandada, en garantía del debido proceso y de la seguridad jurídica verifiquen su existencia.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

COSA JUZGADA POR ACTA DE MEDIACIÓN

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
13267-2018-00118

Fecha de notificación:
01 de octubre de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un grupo de trabajadores presentan una demanda laboral en contra del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín, para impugnar un acta de mediación en la que convienen en que el cálculo de la indemnización por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación. Con lo que el tribunal de alzada acepta como excepción previa la existencia de cosa juzgada y declara sin lugar la demanda.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que al existir un acta de mediación legalmente celebrada, esta tiene el efecto de sentencia ejecutoriada y cosa juzgada.

Criterio destacado:
El tribunal ratifica que los acuerdos celebrados en actas de mediación, como mecanismos válidos de solución extrajudicial de conflictos laborales, tienen efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada, aun cuando hayan sido suscritos en el marco de beneficios laborales establecidos en contratación colectiva. Por lo tanto, los derechos reconocidos en dichas actas obligan no solo a las partes firmantes sino también a sus herederos, quienes no pueden volver a litigar sobre esos mismos derechos. Además sostuvo que, dado que los trabajadores firmaron voluntariamente actas de mediación para acogerse a la jubilación con un cálculo basado en cinco salarios básicos por año de servicio (dentro del techo legal del Mandato Constituyente 2 reformado en 2015), esos acuerdos son válidos, ejecutables, y no implican renuncia ilegítima de derechos. En consecuencia, no procede los reclamos por existir cosa juzgada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

COSTAS JUDICIALES EN CONTRA DEL ESTADO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
11310-2018-00016

Fecha de notificación:
17 de julio de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Las actoras del proceso presentaron una demanda laboral en contra del GAD Municipal de Espíndola con la finalidad de reclamar indemnizaciones por despido intempestivo y el pago de costas y honorarios profesionales, por haber tenido que activar la vía judicial para que se reconozcan sus derechos.

Decisión:
La Sala especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, pues la Sentencia No. 1944-12-EP/19 de la Corte Constitucional, dejó claro la exclusión de la condena a costas al Estado y otros temas procesales.

Criterio destacado:
El art. 284 del COGEP dispone que el Estado y sus instituciones no pueden ser condenados a pagar costas, esta restricción se extiende al rubro de honorarios profesionales de la defensa técnica de la contraparte.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

D

DECLARACIÓN DE PARTE

SI EL DECLARANTE NO ESTÁ EN LA AUDIENCIA, LA PARTE INTERESADA PUEDE DE MANERA FUNDAMENTADA, SOLICITAR QUE SE SUSPENDA LA AUDIENCIA, PARA QUE CON LA FUERZA PÚBLICA ASISTA A RENDIR SU TESTIMONIO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
07371-2019-00306

Fecha de notificación:
19 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales uno y dos del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora inició un juicio laboral contra sus empleadores, por el pago de varios rubros. Alegó indefensión porque no se suspendió la audiencia de apelación para que la parte demandada rindiera su declaración, que resulta fundamental para demostrar los hechos.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que se ha dejado en indefensión a la parte accionante, al no haber obligado a la parte demandada a comparecer a la audiencia a rendir su declaración de parte, pues esta prueba era fundamental para demostrar sus alegaciones.

Criterio destacado:
La importancia de garantizar el derecho a la defensa y la tutela judicial efectiva, asegurando que las partes puedan presentar las pruebas necesarias para demostrar sus alegaciones. El tribunal destacó que, en caso de no comparecencia de la parte demandada, se puede solicitar la comparecencia mediante apremio ejecutado por la Policía Nacional, según el artículo 177 numeral 2 del Código Orgánico General de Procesos.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESAHUCIO

OBLIGACIÓN DE PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO CUANDO EXISTE DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2021-00900

Fecha de notificación:
06 de julio de 2023

Causales de casación: Causales tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor D.A.C.R. demandó a SUMIMERC S.A. el pago de haberes laborales y despido intempestivo. El juez plural ordenó además el pago de la bonificación por desahucio pese a no formar parte de la pretensión del actor.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, debido a que el tribunal de apelación no incurrió en un vicio de *ultra petita*, pues el pago de la bonificación por desahucio constituye un derecho del trabajador, aún cuando este no lo hubiera solicitado expresamente; su pago resulta un imperativo legal.

Criterio destacado:
Más allá de que el desahucio no haya sido solicitado por el accionante en su demanda, es obligación de los jueces ordenar su pago – por imperativo legal - si se ha justificado el despido intempestivo, conforme lo señala la norma jurídica citada [artículo 188 del Código de Trabajo]. Esto, considerando el especial tratamiento del derecho laboral dentro del marco constitucional donde se ha consagrado principios que irradian el vínculo de trabajo, y en virtud de los cuales, tanto las autoridades judiciales como administrativas deben otorgar al trabajador una debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Esta Sala de lo Laboral, siempre ha mantenido el criterio de que el despido intempestivo previsto en el artículo 188 del Código de Trabajo, lleva implícito el reconocimiento de la bonificación por desahucio, tanto más que es deber de los juzgadores reconocer a favor del trabajador/a, todas las consecuencias jurídicas que derivan de un hecho legalmente establecido en el proceso, como en este caso lo fue el despido.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESAHUCIO

PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESAHUCIO EN EL CONTEXTO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09132-2012-1698

Fecha de notificación:
22 de febrero de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora presentó demanda laboral exigiendo el pago de beneficios sociales, así como la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por cuanto no se ha configurado el vicio de *extra petita*, ya que la parte actora solicitó en su demanda el pago de la indemnización previsto en el artículo 188 del Código del Trabajo, lo que por mandato legal le hace acreedora también a la bonificación por desahucio.

Criterio destacado:
Es procedente el pago de la bonificación por desahucio en los casos en que se solicite en la demanda la indemnización por despido intempestivo, por así disponerlo el artículo 188 del Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESAHUCIO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
18371-2021-00064

Fecha de notificación:
12 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó una demanda en contra de su ex empleadora y de dos personas que a su decir laboraban en calidad de administrador y contador, con el objetivo de obtener la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, pues al haber presentado el desahucio, este una vez que se perfecciona, no puede desistirse del mismo.

Criterio destacado:
El desahucio se perfecciona con la entrega de la notificación al empleador, sin que sea necesaria una aceptación por parte del patrono ni que se cumpla con ningún otro requisito; por lo tanto, al momento en que el trabajador entrega dicha notificación y hace saber al empleador la voluntad de dar por terminada la relación laboral, el desahucio empieza a surtir sus efectos jurídicos. En ese sentido, el trabajador no puede pretender terminar la relación laboral mediante un desahucio para luego desistir de este sosteniendo que aún no concluyen los quince días que la norma prevé y alegar que existe un despido intempestivo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09359-2019-02638

Fecha de notificación:
18 de enero de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda por despido ineficaz, alegando su condición de dirigente sindical suplente. Las instancias inferiores negaron su demanda, argumentando que no se encontraba inscrito como tal ante el Ministerio de Trabajo. El actor interpuso recurso de casación solicitando el reconocimiento de su calidad y la consecuente indemnización.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel; y, en consecuencia, declarar el despido ineficaz del trabajador, al haberse vulnerado su fuero sindical. Como efecto de la declaratoria de ineficacia, ordenó al empleador el reintegro inmediato del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reincorporación, conforme lo establece el artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
La protección especial por fuero sindical se activa desde el momento en que el empleador tiene conocimiento de la elección del trabajador como dirigente sindical, incluso si el acto aún no ha sido registrado oficialmente. En ese sentido, el despido de un dirigente sindical constituye un despido ineficaz, pues vulnera el derecho constitucional a la libertad sindical. El Tribunal enfatiza que los jueces deben garantizar una interpretación que proteja los derechos laborales colectivos y que impida prácticas que desnaturalicen el fuero sindical o lo supediten a formalismos que no tienen sustento legal ni constitucional.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

DESPIDO INEFICAZ DE DIRIGENTE SINDICAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2016-01102

Fecha de notificación:
10 de junio de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
El actor alegó haber sido despedido, pese a ostentar la calidad de dirigente sindical. En ambas instancias se aceptó la demanda y se ordenó el pago de despido intempestivo y haberes laborales. La parte actora interpuso recurso de casación aduciendo que no se consideró su calidad de dirigente sindical para el pago de la indemnización del artículo 455 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia y disponer el pago de la indemnización por estabilidad, al ser dirigente sindical.

Criterio destacado:
El Tribunal mantiene el criterio de que, para la protección de estabilidad laboral basta que se notifique a la autoridad del trabajo, sobre la reunión en asamblea de dichos trabajadores, éstos se encuentran protegidos, y por tanto rige la prohibición de despido señalado en las normas legales citadas; más allá de que legalmente se otorgue o no el reconocimiento de una asociación gremial.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

DESPIDO INEFICAZ DE MUJER EMBARAZADA

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-02065

Fecha de notificación:
10 de julio del 2023

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora compareció a juicio e impugnó la resolución de visto bueno, que negó su petición de terminar la relación laboral; a su vez, entre sus pretensiones, también solicitó el pago de 12 remuneraciones por haber sido –dice– despedida en su periodo de lactancia.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, por verificar que si la relación laboral terminó por visto bueno, no puede declararse la ineficacia del despido intempestivo en contra de mujer embarazada.

Criterio destacado:
La declaratoria de ineficacia del despido no puede solicitarse cuando la relación laboral terminó por visto bueno a favor de la trabajadora. La naturaleza de la ineficacia del despido intempestivo es distinta a la del visto bueno, debido a que cada una persigue una finalidad distinta. La declaratoria de ineficacia del despido no es de carácter indemnizatorio, sino que, tiene como fin garantizar la estabilidad laboral de una persona –en este caso una mujer en periodo de lactancia– con el fin de que la relación laboral no termine. Por su parte, la solicitud de visto bueno busca la autorización por parte del inspector de trabajo terminar la relación laboral, y que, en consecuencia, se ordenen las indemnizaciones correspondientes.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

DESPIDO INEFICAZ Y DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
21371-2020-00148

Fecha de notificación:
06 de marzo de 2023

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral contra su ex empleador con la finalidad de solicitar la ineficacia del despido por mantener una condición de discapacidad, amparando su petición en el art. 195.3 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve DECLARAR la nulidad del proceso, al encontrar que la pretensión demandada no es concordante con el trámite de despido ineficaz.

Criterio destacado:
La acción de declaratoria de ineficacia del despido no procede por causas de discriminación o cuando se trate de personas en condición de discapacidad, sino solamente opera cuando se trata de un despido intempestivo en contra de mujeres en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, o contra los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

DESPIDO INEFICAZ Y PROTECCIÓN A LA MADRE LACTANTE

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
01371-2020-01254

Fecha de notificación:
07 de julio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora prestó sus servicios personales para la compañía demandada, desde el 01 de noviembre de 2000 en calidad de "Asistente auxiliar o ayudante administrativo", el 22 de noviembre de 2019, la actora dio a luz a su hija y tuvo el respectivo permiso de maternidad de 12 semanas, que concluyó el 14 de febrero de 2020, la relación laboral terminó el 24 de noviembre de 2020 por decisión unilateral del empleador (despido intempestivo). La actora argumentó que la jornada de seis horas para la madre lactante debería contar a partir del reintegro al trabajo después del permiso post parto y no desde el nacimiento del niño.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, toda vez que la accionante no ha demostrado el despido ineficaz que adujo en el libelo inicial, verificándose que en el presente caso se respetó la protección a la madre lactante durante los doce meses posteriores al parto, conforme a la normativa vigente en el momento de la terminación de la relación laboral.

Criterio destacado:
La jornada de seis horas para la madre lactante se aplica durante los doce meses posteriores al parto, y no desde el reintegro al trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INEFICAZ

SIMULACIÓN LABORAL. CONTRATO EMERGENTE Y CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO

Tribunal:
Dra. Liz Barrera Espín (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
01371-2023-00333

Fecha de notificación:
21 de mayo de 2025

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Gualaquiza). En su demanda, solicitó la ineficacia del despido, por encontrarse en periodo de maternidad. Su contrato de trabajo era un de carácter emergente especial. Por su parte, la empresa demandada indicó que el contrato especial emergente suscrito solo tenía una duración de un año, por lo que, llegado ese tiempo terminó la relación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación aplicó correctamente las normas jurídicas, ya que la modalidad contractual entre las partes era una de carácter a tiempo indefinido y no de carácter emergente; y, además, porque trabajadora no tenía la obligación de haber notificado embarazo ya que era notorio.

Criterio destacado:
La Constitución de la República garantiza la protección especial reforzada, que protege a las mujeres en estado de gestación, sin perjuicio de la modalidad contractual con la que se vincula con el empleador.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2019-01926

Fecha de notificación:
07 de febrero de 2022

Causales de casación: Causales dos, tres, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a su ex-empleador y reclamó, entre otros rubros, el pago por ropa de trabajo y la indemnización por despido intempestivo. En primera y segunda instancia se aceptó parcialmente la demanda, rechazándose la pretensión sobre la vestimenta por falta de especificación. El actor interpuso recurso de casación argumentando vicios en la motivación, valoración indebida de la prueba testimonial, y la omisión de rubros no apelados por la contraparte.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de apelación emitida y ordena el pago de la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, conforme los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo; así como el pago por concepto de uniformes, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
El empleador tiene la obligación de justificar el cumplimiento del suministro de la ropa de trabajo, conforme lo establece el artículo 42 numeral 29 del Código del Trabajo. No corresponde exigir al trabajador que detalle o cuantifique el valor del uniforme para hacer exigible este derecho, ya que no es quien provee dicho insumo sino su beneficiario. Asimismo, en materia de despido intempestivo, la prueba testimonial debidamente practicada y coherente puede ser suficiente para acreditar la existencia del despido, especialmente si identifica claramente el momento, la forma y las personas que lo ejecutaron.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
17371-2020-02308

Fecha de notificación:
01 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda laboral en contra del representante legal de la empresa ICESA S.A., impugnando un descuento de USD 250 en su remuneración de abril de 2020 y solicitando el pago del triple recargo conforme a normativa vigente. Además, denunció un despido intempestivo. Las instancias inferiores parcialmente aceptaron la demanda, sin pronunciarse sobre dicho descuento. Ambas partes interpusieron recursos de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de apelación, al evidenciarse la configuración de falta de motivación y la errónea interpretación de los preceptos jurídicos.

Criterio destacado:
Se precisa que todo descuento salarial debe estar debidamente justificado y autorizado por la normativa vigente. En ausencia de prueba que respalde la legalidad del descuento, se configura una afectación al derecho a la remuneración íntegra, lo que habilita su recargo triple conforme al Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
12332-2019-00434

Fecha de notificación:
19 de abril de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda por despido intempestivo en contra de dos compañías: la primera como empleadora directa y la segunda por corresponsabilidad. En instancia se reconoció parcialmente con lugar la demanda. El actor interpuso recurso de casación, solicitando el pago de fondos de reserva y ropa de trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, ordena el pago de fondos de reserva por no haber sido afiliado al IESS y ropa de trabajo.

Criterio destacado:
El empleador que no justifique debidamente los pagos al sistema de seguridad social incurre en responsabilidad y el juez debe valorar con rigor las pruebas aportadas por el trabajador, dándole preferencia al principio de primacía de la realidad sobre la forma.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO
ACUMULACIÓN DE INDEMNIZACIONES

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
13371-2015-00304

Fecha de notificación:
13 de abril de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La actora impugnó el acta de finiquito suscrita con su ex-empleadora, solicitando el pago de una indemnización derivada de la cláusula quinta del XXIV Contrato Colectivo de Trabajo, relacionada con la estabilidad laboral. En primera instancia se aceptó parcialmente la demanda, reconociendo el pago por vacaciones y utilidades. El fallo fue confirmado en segunda instancia. La parte actora interpuso recurso de casación alegando la indebida interpretación de normas laborales, constitucionales y contractuales, especialmente respecto a la validez y contenido del contrato colectivo invocado.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, al determinar que existió violación legal que justifique la nulidad del fallo, y los argumentos presentados en torno al contrato colectivo.

Criterio destacado:
La acumulación de indemnizaciones por despido intempestivo procede siempre que la ley así lo disponga expresamente o cuando en el contrato individual o colectivo así se haya convenido por las partes integrantes de la relación laboral, es decir que no es pertinente que a la sanción contemplada en la contratación colectiva se deba añadir la sanción contemplada por la ley.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN CONSIDERANDO COMISIONES COMO PARTE DE LA REMUNERACIÓN

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
07371-2018-00400

Fecha de notificación:
07 de febrero de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor, un ejecutivo de ventas, alegó que la empresa en la que laboraba disminuyó su remuneración al reasignar su cartera de clientes, lo que motivó un visto bueno a su favor, inicialmente, se determinó una indemnización basada en una remuneración mensual de USD 1,695.00, pero el tribunal de apelación la redujo a USD 428.68. Inconforme, el actor interpuso un recurso de casación, argumentando que la última remuneración íntegra, incluyendo comisiones, debía ser utilizada.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, estableciendo que la indemnización por despido intempestivo debe ser calculada con la remuneración íntegra en virtud de que la disminución de la remuneración en meses posteriores fue la causa del visto bueno concedido a favor del trabajador.

Criterio destacado:
El tribunal concluyó que la relación laboral terminó por despido intempestivo y que la última remuneración íntegra percibida por el actor debía ser considerada para el cálculo de las indemnizaciones. Se determinó que la remuneración correspondiente al mes de marzo de 2018, que incluía comisiones, debía ser utilizada para este cálculo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO
DESPIDO INTEMPESTIVO INDIRECTO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Gabriela Mier Ortiz
Dr. Julio Arrieta Escobar

No. de Proceso:
09359-2020-04284

Fecha de notificación:
10 de mayo de 2023

Causales de casación: Causales dos, tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (compañía Mariscal Sucre Unidad Educativa MARISCAL SUCRE S.A.). En su demanda, indicó que su empleadora le sometió a una modalidad contractual no reconocida en el Código del Trabajo, que fue *"Licencia sin Remuneración por COVID-19"*, y, paralelamente, también le dio aviso de salida en el IESS, por lo que, el actor sostuvo que fue despedido intempestivamente.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, por considerar que el actor fue despedido intempestivamente de manera indirecta, es decir, por actos que interrumpieron o hicieron imposible continuar con la relación laboral.

Criterio destacado:
El despido intempestivo indirecto resulta de aquellos actos o mecanismos arbitrarios e ilegítimos que tienen como consecuencia la privación del derecho al trabajo, o acarreen el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador que imposibiliten la continuidad del trabajo. Se consideran como despido intempestivo los actos perpetrados a través de actuaciones indirectas. Estos mecanismos pueden aparecer, a primera vista, como actuaciones con apariencia de buen derecho, pero en realidad maquillan situaciones que pretenden eximir al empleador el pago de indemnizaciones que hubiere con ocasión de un despido intempestivo directo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

DESPIDO INTEMPESTIVO POR FALTA DE REINTEGRO TRAS NEGATIVA DE VISTO BUENO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-03659

Fecha de notificación:
11 de octubre de 2023

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
CONECEL suspendió el contrato de trabajo que mantenía con el señor J.F.P.N. en el marco de un trámite por visto bueno. Tras su negativa, impidió al actor su reintegro al trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que los jueces de apelación valoraron erróneamente el acta suscrita por el Inspector de Trabajo que da fe de que el trabajador no pudo reintegrarse a sus funciones por negativa de su empleador, pues aquella constituye suficiente prueba para demostrar la ocurrencia del despido intempestivo y, en consecuencia, ordena el pago de las indemnizaciones correspondientes, incluida la prevista en la Ley Orgánica de Discapacidades por haberse justificado que el actor tenía a cargo la manutención de su hijo con discapacidad.

Criterio destacado:
Según lo dispone el artículo 622 del Código de Trabajo, en los casos en que se niegue la solicitud de visto bueno y se haya dispuesto también la suspensión de relaciones laborales del trabajador, el empleador debe reintegrarlo a su trabajo *"..., so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo."*. En consecuencia, certificado por parte del Inspector de Trabajo que el accionante no pudo reintegrarse a su trabajo por negativa de la entidad empleadora, pese a lo ordenado en la resolución de visto bueno, debe considerarse justificada la ocurrencia del despido intempestivo, pues se ha demostrado de manera plena y convincente el momento y lugar

en que éste ha ocurrido, así como sus circunstancias. Considerándose, además, que el demandado nunca anunció ni practicó prueba tendiente a justificar los argumentos de su contestación respecto de que los hechos relatados en la referida acta no sucedieron como lo afirmó el Inspector. Por tanto, al haberse probado de manera fehaciente el despido intempestivo reclamado, procede el pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo y la bonificación por desahucio contemplada en el artículo 185 *ibídem*. [Así como] el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, al haberse vulnerado la garantía de estabilidad laboral por parte de CONECEL, sin considerar que el accionante tenía a su cargo la manutención de su hijo con discapacidad.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

DESPIDO INTEMPESTIVO POR SUPRESIÓN DE PUESTO, CARGO, O PARTIDA

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2018-00729

Fecha de notificación:
27 de julio de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor E.A.R.C.F. inició juicio de trabajo contra Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad (CNEL EP), donde reclamó reliquidación de la última remuneración e indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, consecuentemente, declara improcedente el valor ordenado a pagar como diferencia por despido intempestivo porque el actor, al desempeñarse como un servidor público de carrera en CNEL EP, fue desvinculado mediante la figura de supresión de puesto o de cargo, distinta a aquel despido.

Criterio destacado:
El actor, al desempeñarse como un servidor público de carrera en CNEL EP, fue desvinculado mediante la figura de supresión de puesto o de cargo distinta al despido intempestivo. Por tal razón, su caso se encuentra regulado por las disposiciones legales y reglamentarias que prevén esta figura, y no por el artículo 188 del Código de Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

DESPIDO INTEMPESTIVO POR VICIOS DEL CONSENTIMIENTO EN LA PRESENTACIÓN DE LA RENUNCIA

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-02237

Fecha de notificación:
28 de julio de 2023

Causales de casación: Causales uno y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
IMPORTADORA DISVASARI S.A ejerció fuerza psicológica sobre la señora M.G.O. para que presente su renuncia.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que la relación laboral no terminó por acuerdo entre las partes, sino por despido intempestivo al establecerse que la renuncia suscrita por la trabajadora adolece de vicios en el consentimiento.

Criterio destacado:
El tribunal de apelación en el ejercicio de su atribución jurisdiccional de valorar prueba, consideró que la misma no terminó por acuerdo de las partes sino por despido intempestivo al llegar a la certeza de que la renuncia suscrita por la accionante adolece de vicios en el consentimiento, producto de la fuerza psicológica empleada a través de la prueba de polígrafo y las amenazas de ser denunciada y deportada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DESPIDO INTEMPESTIVO

AVISO DE SALIDA GENERADO MIENTRAS UN TRABAJADOR SIGUE LABORANDO CONSTITUYE DESPIDO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2020-03995

Fecha de notificación:
12 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora argumenta que, a causa de los problemas ocasionados por la pandemia de COVID-19, se ajustó sus actividades al teletrabajo utilizando la plataforma WhatsApp y que posteriormente recibió un aviso de salida del IESS, en el que se indicaba que la finalización del contrato se debió a *"otras causas justificadas por el empleador"*. Según la parte actora, este hecho constituye un despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, toda vez que se configuró la existencia del despido indirecto por haber generado el aviso de salida, mientras el trabajador se encontraba laborando.

Criterio destacado:
El tribunal concluyó que el comportamiento del empleador, al desafiliar a la trabajadora del seguro social, sin comunicarle formalmente, y mantenerla realizando actividades laborales, constituyó un despido indirecto, configurando una situación de inestabilidad laboral para la trabajadora.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD
CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
01371-2021-00468

Fecha de notificación:
13 de septiembre de 2024

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a su ex-empleadora solicitando el reajuste del valor indemnizatorio previsto en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, reclamando también la devolución de descuentos por impuesto a la renta. Alegó que no se consideró la mejor remuneración registrada en su historia laboral del IESS.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, considerando que para el pago de la indemnización del artículo 51 Ley Orgánica de Discapacidades, se debe considerar la mejor remuneración percibida por el trabajador durante la relación laboral.

Criterio destacado:
El cálculo para la indemnización del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, esto es, el valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración. Los juzgadores deberán establecer la mejor remuneración del trabajador durante el tiempo que duró la relación laboral, en base al acervo probatorio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR SUSTITUTO Y TRABAJADOR A CARGO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-02191

Fecha de notificación:
31 de mayo de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
PLASTIRIOS S.A. interpone recurso de casación por considerar que la accionante no tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en razón de no haber sido calificada como trabajadora sustituta.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que los jueces de instancia han verificado en forma correcta el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 51 de la LOD para la procedencia de la indemnización reclamada.

Criterio destacado:
Es diferente ser un trabajador "sustituto" de una persona con discapacidad en atención a lo dispuesto en el artículo 48 de la LOD, esto es, para formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral; y, ser un trabajador a cargo de una persona con discapacidad. La norma para la procedencia de la indemnización contemplada en el artículo 51 ibídem, impone dos requisitos: (i) la existencia del despido intempestivo; y, (ii) a una persona con discapacidad o a quien tiene a su cargo una persona en tal condición. En este sentido, si el tribunal ad quem determinó que no es un hecho controvertido la existencia de despido intempestivo, solo correspondía analizar el segundo de los supuestos, esto es, si la accionante tenía a su cargo una persona con dicha condición, quien justificó con el respectivo carnet, que tiene un hijo con discapacidad psicosocial en un porcentaje del 40%. Por lo que, cumplidos los supuestos previstos en la norma, debía ordenarse el pago de la indemnización prevista en ella Es obligación del empleador valerse de los medios adecuados para informarse sobre las cargas de sus trabajadores, por lo que, ante la alegación de que fue la trabajadora quien ocultó la información, correspondía a los recurrentes demostrar aquello, lo cual no consta justificado por los demandados en la presente causa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

EL CARNET DE DISCAPACIDAD COMO MEDIO DE PRUEBA DECLARATIVO Y NO CONSTITUTIVO DEL DERECHO. PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO A PERSONA CON DISCAPACIDAD CUANDO SE DEMUESTRA QUE EL EMPLEADOR CONOCÍA LA CONDICIÓN DE SALUD DEL TRABAJADOR, AUNQUE EL CARNET OFICIAL FUERA EMITIDO DESPUÉS DEL DESPIDO

Tribunal:
Dr. Julio Arrieta Escobar (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2019-00334

Fecha de notificación:
01 de junio de 2022

Causales de casación: Causal dos, tres y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a las compañías INARPI S.A. y ECUAESTIBAS S.A., alegando que eran empresas vinculadas. El actor –una persona con discapacidad– fue despedido, por lo que reclamó varios rubros, incluyendo la indemnización especial por despido de persona con discapacidad. Los jueces de primera y segunda instancia negaron la demanda, argumentando que la acción contra ECUAESTIBAS S.A. había prescrito y que la indemnización por discapacidad no procedía porque el trabajador obtuvo su carnet oficial del Ministerio de Salud Pública, días después de haber sido despedido.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE, toda vez que la parte actora ha justificado ser una persona con discapacidad, por lo que le corresponde la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Criterio destacado:
El carnet de discapacidad es un documento declarativo, no constitutivo, para justificar que una persona tiene discapacidad. Esto significa que el carnet acredita una condición preexistente, pero no la "crea". Por tanto, no es el único medio para probar la discapacidad. Se considera arbitrario que los jueces de instancia hayan desestimado otras pruebas (como informes médicos) que demostraban la grave condición de salud del trabajador desde mucho antes del despido. Dado que se probó que la empresa conocía la enfermedad del trabajador (incluso pagó una indemnización por enfermedad

no profesional), y resultaba inverosímil que una condición “grave” apareciera en los pocos días entre el despido y la emisión del carnet, se concluye que el trabajador sí tenía derecho a la protección especial del Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades al momento de ser despedido.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

REMUNERACIÓN PARA EL CÁLCULO DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01371-2020-00124

Fecha de notificación:
23 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor J.A.C.A. interpone recurso de casación por considerar que la indemnización contemplada en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades debía calcularse tomando en cuenta la supuesta remuneración de USD 4.800, correspondiente a marzo de 2015.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que la *"mejor remuneración"* no puede estar compuesta de retroactivos correspondientes a la remuneración de meses pasados.

Criterio destacado:
El artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades prevé que, en caso de despido injustificado de una persona trabajadora en situación de discapacidad -como lo es el actor- se le pague una indemnización equivalente a dieciocho meses de la mejor remuneración. Y la definición de mejor remuneración exige que se trate del rubro mensual más alto que percibió el trabajador durante el vínculo laboral; descartando que se pueda contemplar por tal concepto un valor acumulado correspondiente a varios meses, como en el presente caso, que se trata de un retroactivo de alza de sueldo, que corresponde a meses anteriores y no conforma la *"mejor remuneración"*.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

REMUNERACIÓN QUE DEBE CONSIDERARSE PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN DE DESPIDO INTEMPESTIVO POR DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2020-00548

Fecha de notificación:
9 de junio de 2023

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Acerías Nacionales del Ecuador S.A.). En su demanda, solicita el pago de la indemnización por despido de persona con discapacidad, prevista en el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación calculó correctamente la indemnización demandada, considerando que la mejor remuneración se toma de todo el tiempo de la relación laboral.

Criterio destacado:
Para el cálculo de la indemnización por despido intempestivo en contra de una persona con condición discapacitante, prevista en el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se debe tomar la mejor remuneración habida durante todo el tiempo de la relación laboral, y no desde que se adquirió la condición discapacitante o se emitió el carnet de discapacidad.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

REQUISITOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-00162

Fecha de notificación:
04 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La señora K.I.N.M. demandó el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, la cual fue negada por no contar con el carné o registro de la discapacidad al momento del despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, porque existe prueba que justifica que la empresa empleadora conocía sobre la condición de salud de la hija de la actora, al momento del despido intempestivo. Lo que evidencian además que la empleadora también conocía que la afectación tenía su gravedad, pues, la trabajadora gestionaba permisos reiterados, préstamos y la calificación de la situación de discapacidad de su hija. Lo anterior, a pesar de que la actora no obtuvo el carné de discapacidad, circunstancia que no implica la inexistencia de esta situación.

Criterio destacado:
En sentencia No. 367-19-EP/20 la Corte Constitucional del Ecuador determina que la condición de discapacidad no es un hecho condicionado al reconocimiento del Estado, sin que la falta de trámite respectivo para acreditar tal condición implique inexistencia de la situación de discapacidad; es decir, el carné de discapacidad no es la única prueba documental que justifica la existencia de la situación de discapacidad, de ahí que, es posible constatar esta condición mediante otras pruebas.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCAPACIDAD

SUJECIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 51 DE LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES AL MANDATO CONSTITUYENTE NO. 4.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2019-01540

Fecha de notificación:
13 de julio de 2023

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
SEGUROS SUCRE S.A. interpone recurso de casación por considerar que la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, está sujeta a lo regulado en el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4 cuando el empleador es una persona jurídica cuya mayoría accionaria la conforma el Estado.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que la sentencia impugnada resolvió todos los puntos relevantes expuestos por las partes procesales, abordando desde una perspectiva amplia los derechos de las personas con discapacidad y las indemnizaciones previstas a su favor en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Criterio destacado:
El artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, a fin de garantizar la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, establece como supuestos para su aplicación que, las indemnizaciones por despido intempestivo *"acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo"* no podrán ser superiores a 300 salarios básicos unificados del trabajador privado; es decir, aquellas indemnizaciones que provengan de cualquier clase de acuerdo entre trabajadores y empleadores, no podrán exceder el monto previsto en aquella norma. De la lectura de la sentencia impugnada, se evidencia que los juzgadores de instancia, afirman en un primer momento que, aunque no es un hecho controvertido que SEGUROS SUCRE S.A. es una empresa con capital estatal y en esa razón sus trabajadores y funcionarios

se encuentran sujetos a los Mandatos Constituyentes Nos. 2 y 4, tampoco es un hecho controvertido que la accionante de la causa es una persona con discapacidad y por tanto, goza de protecciones y beneficios sociales diferentes y especiales a los demás funcionarios. Entonces, con fundamento en esos hechos fijados y no controvertidos y, a la luz de las normas constitucionales sobre el ejercicio de los derechos, particularmente de las contenidas en el artículo 11 numerales 4, 5 y 8, y principalmente en la garantía de que *"en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia."*, así como también con base en sentencias dictadas por la Corte Constitucional, respecto del principio de progresividad de derechos y no regresión, decide que la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debe ser cancelado a favor de la accionante en su totalidad.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

DISCRIMINACIÓN
DESPIDO POR DISCRIMINACIÓN

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
07334-2020-00150

Fecha de notificación:
24 de mayo de 2023

Causales de casación: Causales uno, dos, cuatro y cinco del art. 268 COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora fue despedida de su empleo, alegando que la razón fue su negativa a aceptar un acuerdo sobre la jornada laboral y la remuneración propuestos por la empleadora, mientras que otros trabajadores sí aceptaron dicho acuerdo. La actora consideró que su despido es discriminatorio, ya que es la única a quien se le despidió por no aceptar las condiciones, en ese contexto, solicitó la indemnización por despido discriminatorio según el artículo 195.3 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de segundo nivel, en virtud de que se ha interpretado erróneamente lo dispuesto en el artículo 195. 3 del Código del Trabajo, ya que no es necesario que se denuncie previamente ante el Ministerio del Trabajo, sobre la discriminación para acceder a dicha indemnización.

Criterio destacado:
No es necesario seguir el procedimiento administrativo de denuncia ante el Ministerio de Trabajo o la Inspectoría de Trabajo antes de reclamar la indemnización por despido discriminatorio, como se había interpretado equivocadamente en la sentencia impugnada. En lugar de exigir ese trámite previo, se debe permitir que la parte afectada reclame directamente la indemnización conforme a lo establecido en el artículo 195.3 CT, sin que el proceso administrativo de denuncia ante la autoridad laboral sea un requisito previo para la acción judicial. La sentencia enfatiza que el despido discriminatorio debe evaluarse conforme a la normativa laboral y constitucional, y que la carga probatoria recae sobre la parte demandante, quien debe demostrar que el despido fue efectivamente discriminatorio. Si no se prueban los elementos de discriminación, la indemnización por despido discriminatorio no procede.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

E

EFECTO RETROACTIVO EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
10333-2019-01175

Fecha de notificación:
22 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (GAD del Municipio de San Miguel de Ibarra). En su demanda, solicitó la reliquidación de la bonificación por jubilación patronal, amparado en el noveno contrato colectivo, ya que las partes contratantes le otorgaron efecto retroactivo a éste y, por ende, se encontraba vigente a la fecha en que terminó su relación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, por considerar que el actor tiene derecho a la reliquidación de la bonificación por jubilación patronal, prevista en el noveno contrato colectivo de trabajo, que se encontraba vigente a la fecha en que terminó la relación laboral, toda vez que las partes contratantes de común acuerdo le otorgaron este efecto.

Criterio destacado:
La regla general respecto de la aplicación de la norma en el tiempo es que se aplique a partir de su entrada en vigencia o su publicación y rija para lo venidero. La vigencia y publicación de la norma suelen coincidir en un mismo momento, salvo que la misma ley o cuerpo normativo establezca lo contrario. Por excepción, la norma puede aplicarse con efecto retroactivo, en amparo a lo previsto en el art. 7 del Código Civil, como en el caso en que las partes contratantes de un contrato colectivo así lo prefieran. Por lo tanto, si se ha acordado los efectos retroactivos de un contrato, los trabajadores que se encontraban laborando a esa época tendrán derecho a percibir los beneficios que traiga consigo dicho contrato.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ELEMENTOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2019-01742

Fecha de notificación:
10 de junio de 2021

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral pretendiendo que se declare la existencia de la relación laboral y, por consiguiente, se ordene a su favor el pago de haberes laborales a los que tiene derecho.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que el actor prestaba sus servicios lícitos y personales, por una remuneración y bajo órdenes de la parte demandada, por lo que concluyó la existencia de la relación laboral.

Criterio destacado:
El horario de trabajo es uno de los elementos que se pueden valorar para probar una relación laboral. Sin embargo, no es un requisito sin el cual no se pueda inferir la existencia de la misma puesto que existen otros elementos que también permiten evidenciar este hecho tales como la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

EMPRESAS PÚBLICAS

NATURALEZA JURÍDICA DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS.

Tribunal:
Dra. Liz Barrera Espín (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2021-00697

Fecha de notificación:
16 de abril de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó la demanda laboral en contra de la Empresa Pública Tame Línea Aérea del Ecuador TAME EP, con la finalidad de que se reconozcan varios haberes laborales que corresponden al régimen del Código del Trabajo. La empresa demandada alegó que el actor es un servidor público, por lo tanto, estaba bajo el régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y no el Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, debido a que el actor ostentaba la calidad de servidor público y no obrero, por lo que no se encontraba protegido por el Código del Trabajo, ni gozaba de sus beneficios.

Criterio destacado:
Los obreros públicos están protegidos respectivamente por el régimen del Código del Trabajo. En las empresas públicas coexiste una dualidad de regímenes laborales, uno que está bajo el Código del Trabajo, cuando se trata de obreros públicos; y el otro que está bajo el régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y las Normas Internas de Talento Humano, cuando se trata de servidores públicos de carrera.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ESTABILIDAD EN MODALIDADES CONTRACTUALES ALTERNATIVAS

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2020-00317

Fecha de notificación:
09 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
AURELIAN ECUADOR S.A. interpuso recurso de casación por considerar que el contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio no genera estabilidad, por lo que, el actor no tendría derecho a la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, porque los contratos de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio sí proporcionan estabilidad al trabajador durante el período que dure la ejecución de la obra o servicio. Entonces, si el despido intempestivo es una decisión unilateral del empleador que rompe el contrato de trabajo y la estabilidad laboral del trabajador sin causa legal, es posible que este acto se produzca en el contexto del tipo de modalidad contractual analizada.

Criterio destacado:
El contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio no conlleva una estabilidad indefinida. En este sentido, el artículo 16.1 del Código del Trabajo no descarta que ciertamente exista una estabilidad limitada o agotable, la que se extiende mientras dure el tiempo de la ejecución de la obra o servicio. De hecho, el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0242 ratifica este supuesto. Tal es así, que tanto el Código del Trabajo como la normativa infra legal prevén la terminación del contrato por cualquiera de las causas previstas en el artículo 169 ibídem. Es decir, una causa legal puede dar motivo a la terminación de este tipo de contrato, y, por ende, romper su estabilidad antes de cumplirse con el tiempo que dure la ejecución de la obra o servicio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ESTABILIDAD LABORAL DURANTE LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
21371-2019-00076

Fecha de notificación:
19 de octubre de 2021

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral solicitando que en sentencia se ordene el pago de la indemnización prevista en el art. 233 del Código del Trabajo, alegando haber sido despedido mientras se encontraba en trámite la negociación del contrato colectivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que al momento de haber sido despedido intempestivamente, la organización sindical y la parte empleadora se encontraban negociando el contrato colectivo.

Criterio destacado:
La garantía de estabilidad en favor de los trabajadores prevista en el art. 233 del Código del Trabajo, inicia desde la presentación del proyecto del contrato colectivo, que se realiza ante el inspector del trabajo. Durante este periodo de negociación, el empleador tiene prohibición de despedir a sus trabajadores, caso contrario debe indemnizar al trabajador con doce remuneraciones.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ESTABILIDAD PARA DIRIGENTES SINDICALES SUPLENTES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
13352-2014-0219

Fecha de notificación:
08 de junio de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación

Breve resumen de los hechos:
INDUSTRIAS ALES C.A. impugnó la resolución de Visto Bueno presentada en contra del señor O.I.A.P., y que fue negada. Así como el reconocimiento de la garantía de estabilidad para dirigentes sindicales, prevista en el artículo 187 del Código de Trabajo, por considerar que esta protege única y exclusivamente a los miembros principales de la directiva de la organización de trabajadores, ya que la calidad de dirigente suplente constituye una mera expectativa supeditada a la falta de un principal.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel. Para sustentar esta decisión, el Tribunal de Casación concluye que el artículo 187 del Código del Trabajo no prevé como condición que el trabajador miembro suplente de la directiva se principalice para acceder a la mencionada garantía de dirigentes sindicales. Entonces, la garantía para los dirigentes sindicales ha sido concebida en general por la legislación, es decir, exigiendo como único requisito que el trabajador sea *"miembro de la directiva de la organización de trabajadores"* sin exigir un estatus de principal.

Criterio destacado:
La norma en referencia no ha previsto que la garantía proteja únicamente a los dirigentes sindicales principales o condicione los efectos con ocasión de los suplentes. Además, se debe entender que las funciones de dirigentes sindicales no son exclusivas de los principales, el nombramiento de tal calidad es para ambos durante el período previsto. Asimismo, una interpretación conforme a la Constitución mirando a la igualdad formal prevista en el artículo 66 numeral 4 ibídem, debemos entender que no existen razones, motivos o justificaciones para otorgar la garantía derivada del artículo 187 del Código del Trabajo únicamente a los dirigentes sindicales principales, y excluir a los suplentes.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

EXCEPCIONES PREVIAS RECHAZADAS Y NO APELADAS

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
13354-2021-00046

Fecha de notificación:
04 de junio de 2024

Causales de casación: Causales dos y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El demandado planteó una excepción previa argumentando que no tenía responsabilidad solidaria porque no había ejercido funciones de dirección ni administración en la empresa. Afirmó que, por lo tanto, no podía ser considerado responsable de los pagos que se reclamaban, ya que solo quienes desempeñan esos roles pueden ser demandados de forma solidaria.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que la responsabilidad solidaria habría quedado demostrada conforme al análisis de la excepción previa, misma que fue rechazada y no apelada por la parte demandada.

Criterio destacado:
Se destacó que el demandado planteó una excepción previa argumentando que no tenía responsabilidad solidaria porque no había ejercido funciones de dirección, pero esta fue rechazada en primera instancia y no apelada, por lo que quedó en firme. Esto impidió que los jueces de alzada la analizaran. Además, la excepción era improcedente ya que la jurisprudencia establece que el trabajador puede demandar a su jefe inmediato, sin necesidad de conocer a los representantes legales de la empresa, por lo que no hubo vulneración de los artículos 8 y 36 del Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

EXCEPCIONES PREVIAS. RESOLUCIÓN

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
17371-2017-03646

Fecha de notificación:
10 de junio de 2021

Causales de casación: Causales uno, dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda laboral en contra de su ex empleadora por haberes pendientes. En primera y segunda instancia se aceptó parcialmente la demanda, ordenando el pago de valores laborales. La parte demandada interpuso recurso de casación alegando, entre otros puntos, que existía un compromiso arbitral vigente que debía ser respetado por tratarse de una cláusula compromisoria inserta en el contrato suscrito entre las partes, por lo cual esto debía aceptarse como excepción previa en el momento procesal oportuno.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia impugnada, al concluir que el tribunal de instancia aplicó correctamente las disposiciones legales pertinentes y que los argumentos del recurrente no demuestran una infracción normativa que haya tenido incidencia en la decisión final del proceso.

Criterio destacado:
Las excepciones previas constituyen un acto jurídico cuyo objetivo consiste en impedir la prosecución del proceso atacando su validez; en este sentido, si observamos nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 153 del Código Orgánico General de Procesos prevé las excepciones previas que pueden ser planteadas en el proceso, las cuales deben ser conocidas y resueltas de forma previa; y, solo habiéndose superado las mismas resulta procedente el juicio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

F

FONDOS DE RESERVA

OBLIGACIÓN DE PAGO DE FONDOS DE RESERVA ANTES Y DESPUÉS DE 2009

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
01371-2019-00424

Fecha de notificación:
23 de agosto de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor D.E.O.M. y otros demandaron al Hospital "Vicente Corral Moscoso", por diferencias en los pagos de sus fondos de reserva. El tribunal de alzada indicó que era improcedente el pago directo de este rubro a los accionantes, en razón de que, durante el período de reclamo (2001 a 2009), correspondía al IESS la recaudación y administración de dichos fondos.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que no corresponde al juez laboral determinar las diferencias reclamadas por pagos de fondos de reserva.

Criterio destacado:
En el evento que los trabajadores se encuentren percibiendo de forma mensual el fondo de reserva, al trasladarse directa y continuamente y en dinerario al trabajador, es exigible ante el juez de trabajo. Entendiendo que el IESS ya no recauda ni administra dichos fondos (desde el 29 de julio de 2009), por ende, no existe motivo que sostenga la exclusividad en dicha recaudación, ni, en consecuencia, de la potestad para exigir su satisfacción.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

FUERZA MAYOR
TERMINACIÓN LABORAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-01981

Fecha de notificación:
31 de agosto de 2022

Causales de casación: Causales dos y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora presentó demanda laboral contra su ex-empleador, impugnando la terminación del vínculo laboral alegando que no se configuró la causal de fuerza mayor prevista en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo. En primera y segunda instancia se desestimó la demanda. La actora interpuso recurso de casación alegando vulneración al debido proceso por falta de motivación y errónea valoración de la prueba.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el recurso de casación interpuesto, al no evidenciarse la configuración de falta de motivación ni errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, manteniendo la sentencia recurrida.

Criterio destacado:
El tribunal establece que, cuando se produce la paralización definitiva de las actividades económicas por parte de la empresa empleadora, es decir, cuando deja de generar ingresos y de mantener una actividad económica activa, sin posibilidad de reanudar operaciones, la relación laboral no concluye de manera ilegal. En tal caso, se considera que no procede el pago de la indemnización ni de la bonificación previstas en los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo, respectivamente, ni la indemnización contemplada en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por configurarse la causal de fuerza mayor para la terminación de la relación laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

FUERZA MAYOR
TERMINACIÓN LABORAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subia
Dra. María Gabriela Mier

No. de Proceso:
17314-2020-00138

Fecha de notificación:
20 de junio de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor fue desvinculado de su empleo durante la pandemia por COVID-19. La empleadora alegó causal de fuerza mayor debido a una fuerte disminución de ingresos y cese de operaciones.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, al no evidenciarse errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
La fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo, como causal de terminación de la relación laboral, debe ser probada con claridad, no basta una invocación genérica. Debe demostrarse que los efectos externos imposibilitaron efectivamente la actividad empresarial y que no hubo alternativa razonable para mantener el vínculo laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

FUERZA MAYOR

VALIDEZ DE LA DECLARACIÓN DEL DEMANDADO EN EL PROCESO DE DESPIDO POR FUERZA MAYOR

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
01371-2021-00022

Fecha de notificación:
13 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El demandado señaló que el tribunal cometió un error al exigirle que probará la fuerza mayor o caso fortuito (como la pandemia), dado que la emergencia por COVID-19 era algo conocido por todos y no requería prueba. Además, alegó que el tribunal no aceptó como prueba válida su propia declaración sobre el cumplimiento de sus obligaciones, lo que, según él, afectó la decisión de ordenar el pago de la indemnización por despido y otras obligaciones. Por otro lado, el actor afirmó que su despido fue injustificado y que la empresa no presentó pruebas suficientes para demostrar que la terminación de su contrato fue válida, ya que la pandemia no justifica su despido.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que el empleador no probó que existiera una razón material o legal para terminar el contrato, lo que llevó a considerar el despido como injustificado.

Criterio destacado:
El Tribunal explicó que la parte que afirma un hecho tiene la responsabilidad de demostrarlo. En este caso, correspondía a la parte demandada probar que el despido era justificado, conforme al artículo 169.6 del Código de Trabajo. Sin embargo, no se presentó evidencia suficiente de que la empresa no pudiera continuar con el contrato debido a la emergencia sanitaria. Además, se consideró que la declaración del demandado no era suficiente para comprobar que cumplió con sus obligaciones. Por lo tanto, no se demostró de manera adecuada que la pandemia impidiera seguir con el vínculo laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

FUSIÓN POR ABSORCIÓN
BENEFICIOS DE: ALIMENTACIÓN-TRANSPORTE

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
03331-2020-00133

Fecha de notificación:
31 de julio de 2023

Causales de casación:
Parte actora: Causales dos y cuatro del art. 268 del COGEP.
Parte demandada: Causales tres, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Se inicia demanda laboral alegando que el actor trabajó para una empresa, que cambió varias veces de denominación y que de ninguna de aquellas ha recibido liquidación o indemnización de haberes, que fue despedido intempestivamente al no habérsele permitido ingresar a las instalaciones, por lo que demanda el despido intempestivo y el pago de haberes laborales.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de segundo nivel. Se estableció que la relación laboral inició en diciembre de 2007, por lo que le corresponde percibir los haberes laborales pretendidos, así como la indemnización por despido intempestivo.

Criterio destacado:
La relación laboral entre el actor y el demandado comenzó en diciembre de 2007, tras la fusión por absorción de SARCORPREN S.A. y AGRÍCOLA AGRIFORSA S.A. Además, resolvió que la empresa cumplió con los acuerdos de alimentación y transporte, proporcionando estos beneficios a sus trabajadores, ya que presentó pruebas documentales como el contrato de comedor y el contrato de transporte de personal, que incluían rutas desde el domicilio del demandante hasta el lugar de trabajo, además se le condenó al pago de la indemnización por despido intempestivo y la cláusula de estabilidad y las indemnizaciones por despido intempestivo previstas en la ley y en el contrato colectivo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

H

HABERES LABORALES

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Liz Barrera Espín
Dr. Julio Enrique Arrieta Escobar

No. de Proceso:
15123-2021-00590

Fecha de notificación:
23 de octubre de 2024

Causales de casación: Causal uno y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor solicitó se le cancele los rubros correspondientes a: remuneración no satisfechas más el triple recargo, indemnización por despido intempestivo, bonificación por desahucio, proporcionales de decimotercera y decimocuarta remuneraciones, vacaciones derivadas de su relación laboral. En primera instancia acepta parcialmente la demanda y en apelación se reforma parcialmente; inconformes las partes interponen recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido; disponiendo el pago del triple de recargo de la remuneración adeudada y dejando sin lugar el pago por despido intempestivo.

Criterio destacado:
Se señala que, el juez debe verificar si hubo omisiones o errores en los pagos liquidados al trabajador, es allí donde los medios de prueba se vuelven relevantes, ya que permiten al juzgador efectuar un pronunciamiento sobre los asuntos que son materia del litigio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HEREDEROS

LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LOS HEREDEROS EN EL PROCESO LABORAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
16331-2020-00319

Fecha de notificación:
04 de julio de 2024

Causales de casación: Causales tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor solicitaba el pago de su jubilación patronal debido al incumplimiento de este derecho. Después de iniciar el proceso judicial, el actor falleció durante la tramitación del caso. Los herederos continuaron con la demanda, y los jueces de instancia señalaron que tenían legitimación activa para proseguir con el reclamo, ya que el actor recibía la pensión y había comenzado el proceso antes de su fallecimiento.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que tienen legitimación activa y además les asiste el derecho a percibir la jubilación patronal durante un año en su calidad de heredero.

Criterio destacado:
Aunque el derecho a la jubilación patronal es de carácter personal y no patrimonial, el tribunal establece que, en caso de fallecimiento del trabajador durante la tramitación de la causa, los herederos tienen legitimación activa para continuar con el proceso judicial, así como tienen derecho a la pensión jubilar según lo establecido en el artículo 217 del Código del Trabajo, que les otorga derecho a recibir la pensión hasta por un año, incluso si no fue expresamente solicitada en la demanda original.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORAS EXTRAORDINARIAS Y SUPLEMENTARIAS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subia
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-00745

Fecha de notificación:
26 de julio de 2023

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Club Sport EMELEC). En su demanda, solicita el pago de horas extraordinarias y suplementarias. Indicó ser el médico del equipo, por lo que, su trabajo lo realizaba en días sábados y domingos y, en general, siempre que el equipo debía cumplir sus compromisos de fútbol.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que el trabajador no pudo probar correctamente que laboró en jornadas extraordinarias y suplementarias.

Criterio destacado:
Para justificar el pago de horas extraordinarias y suplementarias, el trabajador debe haber establecido previamente los siguientes hechos. Cuál es la jornada ordinaria, cuántas horas trabaja diariamente, en qué horario se trabaja esa jornada. Luego de esto, también tendrá que determinar qué días y cuántas horas suplementarias o extraordinarias trabajó.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS SUPLEMENTARIAS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
01371-2020-01130

Fecha de notificación:
06 de marzo de 2025

Causales de casación:
Recurso de la parte actora: Por las causales dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.
Recurso de la parte demandada: Por las causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Los actores comparecieron a juicio y demandaron a su empleadora -Empresa Pública Municipal de Telecomunicaciones, Agua Potable, Alcantarillado y Saneamiento de Cuenca (ETAPA EP). En su demanda, entre sus pretensiones, reclamaron el pago de horas extraordinarias y suplementarias, por ejercer funciones de call center; y, por consiguiente, su jornada ordinaria máxima trabajo era de 4 horas diarias.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que el actor no probó en qué días y en qué horario desempeñaba las jornadas extraordinarias y suplementarias que alegaba.

Criterio destacado:
Cuando el trabajador reclama el pago de horas extraordinarias, suplementarias y/o nocturnas, tiene la responsabilidad de identificar adecuadamente la cantidad de horas y jornadas trabajadas en dichas modalidades. Si pretende que los jueces laborales autoricen su pago, debe contabilizar con precisión su cantidad, pues cada una de estas jornadas tiene un diferente hecho generador y fórmula de cálculo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS SUPLEMENTARIAS

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
12371-2014-0593

Fecha de notificación:
14 de abril de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
Un trabajador presentó una demanda laboral en contra del Cuerpo de Bomberos de Valencia debido a que se desconoce por completo el pago de horas suplementarias y extraordinarias en el cálculo del pago de la bonificación por desahucio y despido intempestivo. Los jueces de instancia resuelven declarar sin lugar la demanda.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, al no encontrarse aplicación indebida ni falta de aplicación de norma jurídica sustantiva.

Criterio destacado:
Los trabajadores pertenecientes al Cuerpo de Bomberos se enmarcan en una normativa especial que regula el horario de trabajo, por lo que el tiempo laborado por el trabajador no podía ser considerado como horas extraordinarias.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORAS SUPLEMENTARIAS EN CARGOS DE CONFIANZA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
18371-2019-00291

Fecha de notificación:
21 de julio de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora demandó a la empresa en la que laboraba por el pago de horas suplementarias trabajadas desde noviembre de 2003 hasta diciembre de 2019. El tribunal de apelación rechazó el recurso respecto a las horas suplementarias y aceptó parcialmente el propuesto por la entidad demandada reduciendo los honorarios profesionales fijados para la defensa de la actora. En casación, la actora argumentó que la prueba testimonial y los registros de asistencia no fueron valorados correctamente.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, toda vez que el cargo desempeñado por la accionante era de confianza y dirección, lo que le impide acceder al pago de horas suplementarias de conformidad con la ley.

Criterio destacado:
Los testimonios presentados por la actora no proporcionaron la certeza necesaria para demostrar que trabajó horas suplementarias, además, los registros de asistencia no fueron considerados suficientes para justificar el pago de horas suplementarias, más todavía porque la actora ocupaba un cargo de confianza y dirección, lo que excluye el pago de horas suplementarias según el artículo 58 del Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORAS NOCTURNAS, SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
13U01-2019-00001

Fecha de notificación:
15 de febrero de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor sostiene que no se le han cancelado las horas nocturnas como corresponde, así como las extraordinarias y suplementarias al amparo del artículo 47.2 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por cuanto la jornada nocturna que sobrepasa lo determinado en la ley genera el pago de horas extraordinarias y suplementarias.

Criterio destacado:
Las horas que sobrepasen la jornada nocturna deberán ser canceladas como jornadas extraordinarias y suplementarias. Por tanto, la jornada nocturna corresponde a 8 horas diarias máximas de trabajo, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales ni ciento sesenta horas mensuales lo que da derecho a un recargo del 25% por el servicio prestado en tal jornada que va desde las 19h00 hasta las 06h00, constituyendo la labor más allá de la jornada laboral permitida en la ley, la que se reconoce como jornada extraordinaria y suplementaria.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

HORARIOS ROTATIVOS

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01371-2021-00370

Fecha de notificación:
08 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Una trabajadora del Hospital Vicente Corral Moscoso demandó al Ministerio de Salud Pública solicitando el pago del recargo del 100% por trabajo en sábados, domingos y días festivos entre 2012 y 2017, conforme a cláusula del contrato colectivo. En primera instancia se rechazó la demanda, pero la Corte Provincial aceptó parcialmente el recurso y ordenó el pago. La entidad demandada presentó recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al evidenciarse que la actora al tener horarios rotativos y días de descanso de acuerdo con sus funciones de trabajo conforme la ley, no podía percibir valores por horas suplementarias.

Criterio destacado:
Se reconoce que los contratos colectivos tienen efecto vinculante sobre derechos laborales específicos, y que el trabajo en días especiales debe ser remunerado con el recargo correspondiente, incluso de forma retroactiva si se prueba su ejecución.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

I

IMPUGNACIÓN

NECESIDAD DE IMPUGNACIÓN EXPRESA EN LA PRETENSIÓN DE LA DEMANDA

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
13371-2021-00002

Fecha de notificación:
16 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causal tres del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
ASIAUTO S.A. interpuso recurso de casación por considerar que el tribunal *ad quem* incurrió en vicio de *extra petita* al aceptar la impugnación de la resolución de visto bueno cuando esta no se hallaba expresamente mencionada en la pretensión de la demanda.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por considerar que la impugnación a la resolución de visto bueno sí fue un asunto solicitado en la demanda, siendo evidente, por tanto, que los jueces resolvieron sobre lo que fue materia de controversia.

Criterio destacado:
Argüir que la accionante no impugnó la resolución de Visto Bueno porque no lo hizo constar dentro del acápite "pretensiones" de su demanda, aun cuando expresamente lo efectuó en los fundamentos de hecho de su acto de proposición, carece de asidero, tanto más si se considera que el accionado ejerció su derecho a la defensa respecto de aquella impugnación e incluso actuó prueba tendiente a desestimarla. Lo contrario implicaría caer en un formalismo riguroso y atentar a lo dispuesto en el artículo 169 de la Constitución que consagra que no se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

INDEBIDA ACUMULACIÓN DE PRETENSIONES

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
21371-2020-00146

Fecha de notificación:
24 de julio de 2023

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (PETROECUADOR S.A.). En su demanda impugnó el acta de finiquito, debido a que su empleadora le ha descontado en ésta un valor de USD 16.893,89, por concepto de retención de impuesto a la renta. El actor alega que dicha retención es ilegal.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve DECLARAR la nulidad procesal de todo lo actuado a partir de la calificación de la demanda, por haber sido indebidamente admitida a trámite, no siendo respetada la regla de trámite prevista en el art. 147 del COGEP que impide una indebida acumulación de pretensiones.

Criterio destacado:
Al momento de la calificación de la demanda, los jueces laborales deben revisar que no exista una indebida acumulación de pretensiones, debiendo ser todas de naturaleza laboral. Aquellas pretensiones que involucren una pretensión de naturaleza tributaria, como la retención del impuesto a la renta del trabajador, deben ser tramitadas en otros juicios.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

INDEMNIZACIÓN

ACUMULACIÓN DE INDEMNIZACIONES DERIVADAS DE UN MISMO HECHO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2021-01696

Fecha de notificación:
19 de febrero de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor A.F.A.L. demandó que SOLCA pague a su favor la indemnización por despido intempestivo, establecida en el artículo 188 del Código de Trabajo, así como la indemnización estipulada en el Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel. El tribunal ordena que la parte demandada cancele por concepto de despido intempestivo, únicamente la diferencia de la indemnización prevista en la cláusula séptima de la Revisión del Décimo Sexto Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre SOLCA ECUADOR y el Comité Central Único de los Trabajadores de SOLCA por ser la más beneficiosa al actor.

Criterio destacado:
Revisada la sentencia impugnada, se desprende que los jueces de segunda instancia efectivamente llegan a determinar que en virtud del despido intempestivo, debe reconocerse a favor del actor, la garantía de estabilidad prevista en la cláusula séptima del contrato colectivo, así como la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo; aun cuando la resolución dictada por la Corte Nacional de Justicia ha resuelto que no son acumulables las indemnizaciones legales y contractuales originadas en un mismo hecho -despido intempestivo-, sin que para tal efecto se requiera de una norma que determine expresamente la improcedencia de dicha acumulación. Dejándose sentado que, si bien la referida resolución deja a salvo la posibilidad de pagar tanto la indemnización por despido intempestivo prevista en el Código del Trabajo como la acordada en la contratación colectiva, aquello solo es factible en aquellos casos señalados en la ley o cuando las partes integrantes de la relación laboral así lo hayan convenido, lo cual no ha sucedido en la presente causa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

INDEMNIZACIÓN

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ILEGAL DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2015-03127

Fecha de notificación:
08 de junio de 2021

Causales de casación: Causal tres del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda en contra de su ex empleadora, empresa pública FLOPEC, impugnando el acta de finiquito y solicitando el pago de indemnización por despido intempestivo, desahucio e indemnización por discapacidad. La demanda fue rechazada en ambas instancias, por lo que interpuso recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, al no evidenciarse errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
Es requisito la evaluación por la autoridad sanitaria conformada por los profesionales de salud que forman parte de la Red Pública Integral de Salud Ministerio de Salud Pública MSP, quienes podrán emitir el certificado o documento que acredite la calificación de la discapacidad y la certificación de condición discapacitante, documento público, que acredita una discapacidad y reconoce derechos y otorga beneficios a las personas con discapacidad y a sus familias.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

INTERESES SOBRE DIFERENCIAS GENERADAS

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17371-2018-00218

Fecha de notificación:
20 de abril de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
En el juicio laboral seguido por el señor S.AC.P. en contra de la Empresa Pública de Hidrocarburos del Ecuador PETROECUADOR EP solicitó el pago de diferencias jubilación patronal. El juez de primera instancia aceptó la demanda propuesta y dispuso el pago de las diferencias existentes en las pensiones jubilares y fijó como pensión jubilar mensual vitalicia en la cantidad de USD. 643.86. La parte demandada apeló, a lo que el tribunal de alzada rechaza el recurso de apelación y confirmó la decisión.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, al no evidenciarse errónea interpretación de norma sustantiva respecto de la naturaleza de la relación laboral.

Criterio destacado:
Los intereses, que devienen del retraso del pago de ciertos rubros, entre ellos las pensiones jubilares, al no ser satisfechos oportuna y correctamente rompen la armonía que debe existir entre el derecho adquirido y su contraprestación, generado por esta falta de oportunidad o mora, pues la responsabilidad del empleador consiste en cubrir sus obligaciones de modo total no parcialmente.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
13322-2019-00445

Fecha de notificación:
03 de octubre de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora en su demanda solicitó el pago de diferentes haberes laborales, entre ellos, el de despido intempestivo. La parte demandada expresó que no existió el despido intempestivo, pues la actora dejó de trabajar por su propia cuenta.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que existen alegaciones explícitas respecto a la forma de terminación de la relación laboral, por lo que, la carga de la prueba se invirtió en contra del demandado, quien debió probar que el actor abandonó su puesto de trabajo.

Criterio destacado:
Al realizarse alegaciones implícitas o explícitas respecto a un hecho, le corresponde a esta parte procesal probar el mismo. Así entonces, si la parte actora alega un hecho tiene la obligación de probarlo; sin embargo, si la parte demandada niega ese hecho y realiza una afirmación sobre éste, releva a la parte actora de probar el hecho y ahora esta carga recae sobre la parte demandada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

J

JUBILACIÓN

IMPROCEDENCIA DEL DERECHO A LA JUBILACIÓN DE UN OPERARIO DE ARTESANO CALIFICADO.

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2021-00944

Fecha de notificación:
19 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora propone demanda laboral manifestando que ingresó a laborar desde el 01 de noviembre de 1985 prestando sus servicios lícitos y personales en calidad de operario para el demandado, siendo su punto de trabajo el Taller de Arte y Enmarcación, percibiendo una remuneración mensual de USD. 200,00, con horario de lunes a viernes de 08h00 a 13h00. Que el día 30 de septiembre de 2020, terminada la jornada laboral se le acercó el empleador, quien le indicó que por el tiempo laborado podía acceder al pago de su pensión mensual vitalicia por parte del IESS, y que en virtud de aquello culminen la relación laboral, por acuerdo de partes, a lo que accedió, de conformidad con el numeral 2 del art. 169 del Código del Trabajo. Que hasta la presente fecha su empleador no le ha cancelado su justa liquidación de haberes laborales, tales como la bonificación por desahucio y las vacaciones por los días adicionales contados a partir del quinto año de labores además del proporcional del último periodo de vacaciones.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, por cuanto como efectivamente afirman los jueces de alzada, no le asiste al accionante el derecho a la jubilación patronal, dada su condición de operario de un artesano calificado, pues tanto el artículo 302 del Código del Trabajo como el artículo 16 de la Ley de Defensa del Artesano, son coincidentes en señalar que los artesanos calificados no están obligados a cumplir las obligaciones previstas para los empleadores en general.

Criterio destacado:
La jubilación patronal regulada en el artículo 216 del Código del Trabajo no puede ser otorgada al actor en su condición de operario de un artesano calificado por prohibición expresa del mismo cuerpo normativo que contiene normas especiales que rigen para esta clase de vínculo laboral, hacer lo contrario acarrearía vulneración a la seguridad jurídica.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN

MEJORA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL MEDIANTE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17356-2000-0175A

Fecha de notificación:
10 de junio de 2021

Causales de casación: Causal una y tres del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
Juicio laboral (impugnación acta de finiquito); en primera instancia se resuelve que el actor firma el acta de finiquito y acepta que todas las obligaciones fueron pagadas de manera que si el accionante no consentía en el acta, el pago de todos sus haberes, no debía suscribirla, en el presente caso la resolución del conflicto se soluciona justamente en la ratificación del actor y su voluntad de suscribir el acta de finiquito en la que se liquidan valores, el actor reconoce que se ha suscrito en acta de finiquito y concluyen las relaciones laborales por lo que se declara sin lugar la demanda, inconforme con la decisión interpone recurso de apelación la parte actora, el Tribunal de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincial de Pichincha dicta sentencia el 11 de julio 2019, las 16h06, la cual acepta parciamente el recurso de apelación, interpuesto por el actor, y revoca la sentencia subida en grado, ordenando que el Estado ecuatoriano, representado por el Procurador General del Estado a través del Ministro de Electricidad y Energía Renovable, en la calidad que ha sido demandado y a través de quien lo representa de forma legal y demás demandados de manera solidaria, paguen al actor la cantidad de USD 9.150,32, dólares americanos, fijándose la pensión jubilar patronal mensual a favor del actor en USD 20,00, más la décima tercera y cuarta remuneración jubilar adicional anual.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, al no evidenciarse errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
Si la contratación colectiva mejora las condiciones para acceder al beneficio de jubilación patronal es un derecho que le corresponde, por haber reunido los requisitos de tiempo de trabajo necesarios para tal efecto, de ahí que imperativamente el trabajador debe laborar el tiempo que exige la ley para hacerse acreedor a este beneficio; y en caso de que este derecho haya sido mejorado a través de la contratación colectiva.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN

PROCEDENCIA DEL BONO POR ACOGERSE A LA JUBILACIÓN DEL IESS ACORDADA EN EL CONTRATO COLECTIVO EN BENEFICIO DE HEREDEROS DEL TRABAJADOR FALLECIDO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
11371-2020-00067

Fecha de notificación:
15 de julio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La cónyuge sobreviviente y herederos de un trabajador fallecido presentan demanda laboral en contra de un GAD Provincial, solicitando el pago de la bonificación por acogerse a la jubilación del IESS prevista en el contrato colectivo al haber cumplido el trabajador cuando se encontraba con vida con los requisitos previsto en el contrato.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel. El tribunal dispone que el GAD Provincial de Loja pague a favor de los accionantes la cantidad de USD. 44.604,00.

Criterio destacado:
El bono por jubilación corresponde a los deudos, cuando el trabajador para dar por concluida la relación laboral cumplió con los requisitos exigidos en el contrato colectivo para acogerse a tal bonificación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN

REBAJAS PARA EL CÁLCULO DE PENSIÓN JUBILAR MENSUAL

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Liz Mirella Barrera Espín
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2018-02989

Fecha de notificación:
17 de mayo de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La Junta de Beneficencia de Guayaquil interpone recurso de casación por considerar que, para el cálculo de la pensión jubilar mensual, se debe rebajar del haber de jubilación patronal las aportaciones patronales y los fondos de reserva.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, porque no es procedente descontar tanto los fondos de reserva como los aportes patronales con respecto al cálculo de la pensión jubilar.

Criterio destacado:
Los fondos de reserva constituyen una de las partidas que forman el haber individual de jubilación; de ahí que, son considerados en el cálculo para determinar la pensión jubilar. Mientras que los aportes patronales, en estricto sentido, no son una partida de dicho haber individual. Si bien el artículo 216 numeral 4 inciso segundo y tercero del Código del Trabajo establece la posibilidad de descontar cualquiera de los dos rubros, debe entenderse que la rebaja de los aportes patronales será excepcional -mientras no perjudique al trabajador- dado que no se trata de una partida a considerarse para el *"haber individual de jubilación"*. Por ello es que, por regla general, el descuento opera a propósito de los fondos de reserva, observando que tal operación es más beneficiosa para el trabajador.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN

SALARIO BÁSICO UNIFICADO PARA EL CÁLCULO DE LA BONIFICACIÓN POR ACOGERSE A JUBILACIÓN

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
11371-2020-00021

Fecha de notificación:
12 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor E.L.V.G. recibió la bonificación prevista en el artículo 25 del Vigésimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo por acogerse a la jubilación, la cual fue calculada con base en el salario básico unificado del año 2015, en lugar de la correspondiente al año 2018, fecha en la que terminó la relación laboral, por lo que demanda el pago de las diferencias.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, porque el pago de la bonificación por acogerse a la jubilación prevista en los contratos colectivos considerando como parámetro el salario básico unificado correspondiente al año 2015, deriva de la ley.

Criterio destacado:
La Disposición General de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar reguló como parámetro de cálculo para las indemnizaciones establecidas en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, el salario básico unificado correspondiente al año 2015 (USD 354,00), ley que se encuentra vigente, por lo que este es el parámetro de cálculo adecuado para fijar la bonificación por acogerse a la jubilación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN-BONO

CLÁUSULA CONTRACTUAL DE BONO PARA ACOGERSE A LA JUBILACIÓN NO SUSTITUYE A LA JUBILACIÓN PATRONAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
14254-2018-00236

Fecha de notificación:
28 de junio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor propone demanda laboral para que se le cancele la jubilación patronal al haber prestado servicios por alrededor de 37 años, pues el empleador aduce que ha cancelado un fondo global por aplicación de una cláusula del contrato colectivo, sin embargo, para el accionante aquello se trataría de una bonificación por acogerse a la jubilación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel. El tribunal dispone que la entidad demandada pague al actor de esta causa, de forma mensual y vitalicia la pensión patronal en la cantidad de USD. 288.11, más las pensiones patronales adicionales en las fechas determinadas en la ley y hasta un año después del fallecimiento del jubilado, para sus deudos de conformidad con lo establecido en el artículo 217 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Con base en el principio de autonomía colectiva, los contratantes, no han decidido en la cláusula 27 del contrato colectivo, mejorar el derecho a recibir una jubilación superior a la prevista en la ley, sea de forma mensual o a través de la entrega de un fondo global de jubilación, sino que su estipulación se enfoca en incentivar a través de la entrega de cierto monto dinerario como una bonificación o incentivo para la conclusión de la relación laboral vía su renuncia.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN-CÁLCULO

HABER INDIVIDUAL DE JUBILACIÓN: SUMA Y RESTA DE LOS FONDOS DE RESERVA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
06352-2019-00151

Fecha de notificación:
25 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora en su demanda alega que el haber individual de su jubilación no se ha realizado correctamente al amparo de lo establecido en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel, en virtud de que, para el cálculo de la jubilación patronal, los fondos de reserva se deben sumar y luego descontar.

Criterio destacado:
La regla primera del artículo 216 del Código del Trabajo, que de manera clara establece que el fondo de reserva forma parte del haber individual de jubilación, y tomando en consideración, además, por el principio de favorabilidad, que en el último inciso de la regla cuarta se dice que: "*en todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador*.".

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
08371-2019-00237

Fecha de notificación:
11 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora demandó al GAD del cantón Esmeraldas por el pago incorrecto de la jubilación patronal, alegando que se le aplicó una ordenanza municipal que fijaba un valor inferior al determinado por la ley. La demanda fue rechazada en ambas instancias, por lo que interpuso recurso de casación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia de segundo nivel. En su lugar, ordenó al GAD del cantón Esmeraldas pagar a favor de la actora, el valor correspondiente a pensión jubilar patronal vitalicia, así como la cantidad del concepto de pensiones vencidas, con intereses por tratarse de pensiones acumuladas.

Criterio destacado:
Se enfatiza que las ordenanzas municipales no pueden establecer montos inferiores a los fijados por la normativa laboral nacional. La jubilación patronal debe calcularse conforme a las reglas del Código del Trabajo, y no puede ser restringida por normativa local.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL
CÁLCULO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
16331-2020-00107

Fecha de notificación:
11 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Según arguye el casacionista, la sentencia emitida por el tribunal de apelación contiene una errónea interpretación del art. 216 del Código del Trabajo, pues, no se procede a la rebaja de los fondos de reserva o aporte patronal a favor del empleador para calcular la pensión jubilar mensual.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, pues se evidenció que los descuentos alegados si fueron realizados.

Criterio destacado:
Para el cálculo de la jubilación patronal se deberá sumar y posteriormente restar los valores de fondos de reserva, mismos que al ser valores idénticos dan cero.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL

IMPROCEDENCIA DE LA JUBILACIÓN PATRONAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
17371-2022-01384

Fecha de notificación:
02 de abril de 2025

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Empresa Pública TAME Línea Aérea del Ecuador TAME EP). En su demanda, reclamó el pago de la jubilación patronal proporcional por haber sido despedido, cuando tenía 23 años de servicios prestados. Por su parte, la empresa demandada rechazó el pago de la pretensión demandada, arguyendo que el actor es servidor público de carrera y no se encuentra amparado en el régimen del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación aplicó correctamente las normas jurídicas, ya que el actor tenía la calidad de servidor público de carrera y, por lo tanto, no tiene derecho a la jubilación patronal, por no estar bajo el régimen del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Las empresas públicas, de acuerdo con el art. 17 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, cuentan con la potestad de autorregular sus propias relaciones laborales. De ahí que, los Directorios de las empresas públicas tienen la potestad de reglamentar y regular todo aquello que esté relacionado con el talento humano, especialmente, en lo que respecta a los servidores públicos de carrera. Por su parte, los obreros públicos están protegidos respectivamente por el régimen del Código del Trabajo, con las limitaciones antes mencionadas. Así, en las empresas públicas coexiste una dualidad de regímenes laborales, uno que está bajo el Código del Trabajo, cuando se trata de obreros públicos; y el otro que está bajo el régimen de la Ley Orgánica de Empresas Públicas y las Normas Internas de Talento Humano, cuando se tratan de servidores públicos de carrera.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL

JUBILACIÓN PATRONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS QUE CAMBIARON DE RÉGIMEN LABORAL

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2019-02048

Fecha de notificación:
08 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora compareció a juicio y demandó a su empleadora (Empresa Pública Metropolitana de Agua Potable y Saneamiento). En su demanda reconoció que al terminar su relación laboral era servidora pública de carrera, debido a la reclasificación que se efectuó con ocasión del Decreto Ejecutivo No. 225, por lo que anteriormente se encontraba bajo el régimen del Código del Trabajo. De ahí que, reclamó el pago de su pensión jubilar mensual, con ocasión del Contrato Colectivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, considerando que la actora cumple con los requisitos previstos en el Decreto Ejecutivo No. 225, por lo que, es beneficiaria del derecho a la jubilación patronal, ya que, a pesar de haber terminado la relación laboral como servidora pública de carrera, estuvo durante 13 años en calidad de obrera bajo el régimen del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
La jubilación patronal es un derecho privativo de aquellos trabajadores y obreros que se encuentran al amparo del Código del Trabajo. No así con aquellos trabajadores que se encuentran calificados cómo servidores públicos, pues la relación laboral con su empleador (institución o empresa pública) se rige por el derecho público. Es decir, sus relaciones laborales se encuentran reguladas por la Ley Orgánica del Servicio Público, antes la LOSCCA, o la Ley Orgánica de Empresas Públicas. Con atención al Decreto Ejecutivo No. 225, varios trabajadores calificados cómo obreros, que laboraban en instituciones o empresas públicas, fueron reclasificados y pasaron al régimen del servicio público. Debido a esta transición, se crearon los Decretos Ejecutivos No. 1701 y No. 225, que protegieron y garantizaron la conservación de ciertos derechos laborales como la jubilación patronal.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL

TOPE MÁXIMO QUE PUEDE PERCIBIR POR ESTE CONCEPTO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17371-2018-02502

Fecha de notificación:
22 de marzo de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Se inicia la demanda laboral solicitando que se reliquide la jubilación patronal mensual que viene percibiendo de su empleador, conforme lo establece el artículo 216.2 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, ya que el tribunal de segundo nivel aplicó correctamente el derecho, por cuanto la jubilación patronal mensual no puede exceder el promedio de la remuneración mensual del trabajador individualmente considerado, y no del sueldo o salario mínimo unificado del trabajador en general.

Criterio destacado:
En relación al artículo 216 numeral 2 del Código del Trabajo, debe tenerse en cuenta que mediante fe de erratas, publicada en el Registro Oficial No. 340, de 23 de agosto de 2006, se corrigió el texto del primer inciso del numeral segundo del artículo 216 del Código del Trabajo "remuneración básica mínima unificada medio" por el de "remuneración básica unificada media", denotando con ello la intención de que su comprensión no pueda estar sujeta a interpretaciones como la pretendida por la parte recurrente, al asimilar dicho término al del salario básico unificado; la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha expresado reiteradamente que la pensión jubilar mensual no puede exceder el promedio de la remuneración mensual del trabajador individualmente considerado, y no del sueldo o salario mínimo unificado del trabajador en general, pues de ser este el caso, la norma expresamente haría referencia a él y la aclaración respecto del error mencionado en la norma, no hubiese sido necesaria, eliminando del texto del artículo el término *"mínima"*.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL Y JUBILACIÓN DEL IESS

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Gabriela Mier Ortiz

No. de Proceso:
17371-2019-02247

Fecha de notificación:
23 de octubre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Se inicia la demanda laboral exigiendo el pago de la jubilación patronal por haber laborado el accionante para una entidad bancaria estatal, por más de 25 años bajo el régimen del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por cuanto el tribunal de apelación aplicó correctamente el derecho, pues al haber laborado el accionante por más de 25 años le corresponde recibir la jubilación patronal de conformidad con el artículo 216 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
En nuestro sistema legal coexisten en favor de los trabajadores tanto la jubilación del IESS con sus propios requisitos para acceder a ese beneficio y la jubilación patronal que es otorgada por el empleador de forma directa de conformidad con las reglas determinadas en los artículos 216, 217 y 218 del Código del Trabajo, por lo que, al haber laborado el accionante por más de 25 años cumpliendo con el presupuesto exigido en la normativa laboral, para acceder a aquella, le corresponde percibir la jubilación patronal.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

JUBILACIÓN PATRONAL PROPORCIONAL

PROCEDE ÚNICAMENTE CUANDO SE HA LABORADO 20 AÑOS O MENOS DE 25 AÑOS Y LA RELACIÓN LABORAL HA TERMINADO POR DESPIDO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
08371-2021-00210

Fecha de notificación:
29 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
En el libelo de demanda la parte actora manifiesta que trabajó para la demandada desde noviembre de 1980 en calidad de obrero con cargo de ayudante de máquina sujeto al Código del Trabajo hasta el mes de septiembre de 2001, que a la edad de 61 años fue separado de la institución, que su última remuneración fue de USD 236,00, añade que a la fecha en que recibió su liquidación ya tenía 20 años 9 meses de trabajo y consecuentemente debió recibir la parte proporcional de la jubilación patronal, por lo que pretende que se reconozca este derecho.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, toda vez que el accionante, si bien laboró 20 años y 9 meses para el mismo empleador, al haber concluido la relación laboral por acuerdo de las partes, ante la renuncia presentada por el trabajador, no le asiste el derecho a la jubilación patronal, pues la norma exige que el vínculo haya terminado por despido.

Criterio destacado:
El legislador introdujo la figura de jubilación patronal proporcional en el artículo 188 del Código del Trabajo, la cual hace referencia a la indemnización por despido intempestivo, para asegurar que los trabajadores que no han alcanzado el tiempo completo requerido para la jubilación patronal (art. 216 Código del Trabajo 25 años de servicio) reciban una jubilación proporcional en casos de despido intempestivo, con el fin de promover la justicia social y asegurar la estabilidad económica de los trabajadores que eran despedidos

antes de poder acceder a la jubilación, permitiendo de esta manera el reconocimiento de este derecho, de manera proporcional, en caso de existir este acto arbitrario en el tiempo contemplado entre los 20 y menos de los 25 años de trabajo para un mismo empleador, en que ya nace el derecho a la jubilación patronal, todo ello con la finalidad de limitar en la medida de lo posible, estas prácticas en desmedro de los derechos de los trabajadores.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

L

LEGITIMIDAD DE PERSONERÍA PASIVA EN ACCIONES LABORALES Y LA IMPROCEDENCIA DE LA NULIDAD PROCESAL CUANDO NO SE HA PROVOCADO INDEFENSIÓN

Tribunal:
Dr. Julio Arrieta Escobar (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
01371-2021-00224

Fecha de notificación:
04 de marzo de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora demandó al Club Deportivo Cuenca, a través de su presidenta y gerente general, por el pago de haberes laborales. Tanto la jueza de primera instancia como la Corte Provincial de Justicia de Azuay (en apelación) declararon con lugar la demanda, ordenando el pago a favor de la trabajadora. El Club Deportivo Cuenca interpuso un recurso de casación, argumentando que no estuvo debidamente representado en el proceso, ya que, según sus estatutos, la representación legal es conjunta y se debió demandar a quienes ejercían los cargos al momento de la presentación de la demanda.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, debido a que no se vulneró el derecho a la defensa de la parte demandada toda vez que la demanda fue contestada por su presidenta y representante legal.

Criterio destacado:
Se establecen los siguientes criterios: 1. Representación en materia laboral: Conforme al Art. 33 del COGEP, en acciones laborales, la demanda puede dirigirse contra cualquier persona que ejerza funciones de dirección y administración en nombre del empleador, flexibilizando las reglas comunes de representación legal. 2. Principio de Trascendencia de la Nulidad: Para que una nulidad procesal sea declarada, no basta con que exista un vicio formal; este debe ser de tal gravedad que haya provocado una indefensión real y efectiva a la parte que la alega. En el caso, se demostró que el Club demandado

ejerció plenamente su derecho a la defensa en todas las instancias, por lo que no existió indefensión. 3. Lealtad Procesal: No se puede solicitar la nulidad por un vicio que la propia parte ha provocado o consentido. Si la demandada conocía de una supuesta irregularidad en la representación, debió alegarla al contestar la demanda para que sea subsanada, y no esperar a la etapa de casación. Actuar de esta manera atenta contra la lealtad procesal. 4. Naturaleza de los Estatutos: Un estatuto de una persona jurídica, aunque esté aprobado por un Acuerdo Ministerial, no constituye una ley de interés general que los jueces deban conocer de oficio. Su alcance normativo se limita a los miembros de la organización.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

LEY DE DEFENSA PROFESIONAL DE TRIPULANTES AÉREOS

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Liz Barrera Espín (voto salvado)

No. de Proceso:
17371-2021-01671

Fecha de notificación:
19 de marzo de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Empresa Pública TAME Línea Aérea del Ecuador TAME EP -en liquidación-). En su demanda indicó que su empleadora no le ha reconocido la indemnización por *"pago por pérdida de licencia de vuelo"*, contemplada en el art. 9 de la Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, considerando que el actor a la fecha en que perdió su licencia de vuelo era un miembro de la tripulación de cabina, por lo que debe aplicarse la *Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos*.

Criterio destacado:
Los derechos y obligaciones consagrados en la Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos son de carácter laboral, enfocados para un grupo específico, que son los tripulantes de vuelo, debido a que contempla varias instituciones originarias del Código del Trabajo, entre ellas, el despido intempestivo, la jubilación general y las indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

M

MEDIACIÓN

REVISIÓN JUDICIAL DE LO PACTADO A TRAVÉS DE MEDIACIÓN Y OTROS MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2019-00575

Fecha de notificación:
17 de febrero de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La señora L.P.P.M. suscribió un acta de mediación con su antiguo empleador, la cual fue impugnada por vía judicial.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que lo pactado a través de los Métodos Alternativos de Solución de Conflictos no es impugnable judicialmente, salvo los posibles vicios de nulidad.

Criterio destacado:
Es posible la mediación en materia laboral, pues, según ha interpretado la Corte Constitucional, en este escenario las partes pueden disponer de sus derechos -incluido el trabajador- en favor de una contraprestación. Siendo que, una forma de asegurar que la mediación sea justa es que se celebre ante autoridad competente, como en efecto ha ocurrido en el caso actual. Es decir, el principio de irrenunciabilidad de derechos no impide la mediación de las partes en relación a los derechos controvertidos. Por lo que, no se excluyen, más bien se complementan, en tanto, convierten un derecho litigioso o dudoso en un beneficio concreto y cierto mediante un mecanismo de solución de conflictos constitucionalmente reconocido. Además, es de advertir que el trabajador puede impugnar acuerdos directamente celebrados con su empleador, si considera que existe renuncia de derechos. No obstante, debe enfatizarse que, en el

caso de la existencia de un acta de mediación celebrada ante autoridad competente, la consecuencia procesal es que tiene efecto de sentencia ejecutoriada y de cosa juzgada. Por tanto, en este último escenario, es inmutable, y no cabe impugnación de lo allí convenido.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

MÚLTIPLES PRETENSIONES LABORALES

OBLIGACIÓN DE RESOLVER TODAS. *CITRA PETITA* EN RELACIÓN A PRETENSIONES LABORALES

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17731-2016-0159

Fecha de notificación:
12 de enero de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
El actor en su demanda requiere el reconocimiento de algunas pretensiones, con las mismas se corre traslado al demandado quien ejerce su derecho a la defensa sobre las mismas en su contestación, trabándose de esta manera la litis.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida y se acepta el recurso de casación por la causal cuatro de la Ley de Casación, por existir el vicio de citra petita ya que no se pronunciaron de las pretensiones de la demanda. En ese sentido se dicta sentencia de mérito, corrigiendo dicha falencia y pronunciándose sobre lo que fue materia de la demanda.

Criterio destacado:
La sentencia debe resolver todos aquellos puntos que fueron parte de la traba de la litis.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

N

NOTIFICACIÓN O NO DEL VOTO SALVADO NO GENERA INDEFENSIÓN

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
12371-2022-00037

Fecha de notificación:
04 de septiembre de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora alega que no se le había notificado el voto salvado que formaba parte de la decisión judicial y por tanto existe indefensión.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, toda vez que se verificó que el voto salvado fue notificado a través de los correos electrónicos de la parte actora, tanto más que, sus abogados defensores podían consultar aquel a través del sistema SATJE.

Criterio destacado:
No se produce indefensión, ya que, aunque se alegó que no se le notificó el voto salvado, se verificó que la notificación fue efectuada correctamente a través de los correos electrónicos de los abogados de la parte actora. Además, se resaltó que la parte actora y sus abogados tenían acceso al sistema SATJE para consultar la información faltante, como el voto salvado, lo que permitía subsanar cualquier posible omisión, por lo que no hubo violación al derecho de defensa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

NULIDAD

NO EXISTE NULIDAD POR FALTA DE CITACIÓN A INSPECTOR DEL TRABAJO EN UN PROCESO LABORAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
24331-2019-00652

Fecha de notificación:
01 de junio de 2022

Causales de casación: Causales uno, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte actora (trabajador) impugna la resolución de visto bueno mediante la cual el empleador dio por concluido el vínculo laboral, amparado en el artículo 172.2 del Código del Trabajo, pues considera que la indisciplina o desobediencia que no sean calificados como graves por el correspondiente Reglamento Interno de la accionada no pueden justificar la concesión de un visto bueno.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por cuanto la Inspectora de Trabajo no está llamada a contradecir la demanda, por ende, tampoco debía ser citada en el proceso laboral, recalcando que el hecho de haber emitido la resolución de visto bueno, no la convierte en parte procesal.

Criterio destacado:
La Inspectora de Trabajo que emite la Resolución de Visto Bueno no mantiene una relación jurídica con el actor, sino que se trata de una funcionaria pública que en virtud de la competencia conferida por el artículo 621 del Código del Trabajo, es quien debe conocer y resolver la petición de visto bueno propuesta sea por el trabajador o por la empresa, para dar por terminado el contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. Por lo tanto, no está llamada a contradecir la demanda, puesto que, el servicio prestado por el accionante en ningún momento ha sido efectuado en favor o beneficio personal de la Inspectora del Trabajo, sin que el hecho de haber dictado la Resolución Administrativa de Visto Bueno, la convierta en empleadora ni tampoco en alguien cuya comparecencia es necesaria y que conjuntamente con la compañía demandada formen un litis consorcio

pasivo necesario. En ese sentido el hecho de que no se cite a la Inspectora del Trabajo, en nada afecta al ejercicio del derecho a la defensa de la parte demandada, quien ha contado con el tiempo, los medios y la oportunidad para ejercer el derecho a la defensa, asegurándose en todo momento, las garantías del debido proceso.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

NULIDAD

NULIDAD DE OFICIO POR VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
07371-2019-00314

Fecha de notificación:
16 de marzo de 2022

Causales de casación: Causales dos, tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
De la sentencia de alzada y de la revisión de las actuaciones procesales de segunda instancia, no se encuentra que el actor haya fundamentado oralmente su recurso de apelación, ni tampoco que haya desistido del mismo y del audio de la audiencia de fundamentación del recurso de apelación, se tiene que el juez ponente no le concede la oportunidad y el tiempo necesario para que exponga los argumentos que contiene su recurso de apelación, pese a que el mismo actor en la audiencia a través de su defensa técnica solicitó ser escuchado.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve declarar LA NULIDAD de oficio del proceso a partir de la audiencia de apelación de segunda instancia, quedando el estado de la causa para que se señale nuevo día y hora, en la que otro tribunal de instancia, resolverá sobre los recursos propuestos.

Criterio destacado:
La actuación de los jueces laborales debe tutelar el trámite propio de la sustanciación de la audiencia de apelación, que guarda relación con el artículo 4 del COGEP, que en lo principal establece, que la sustanciación de los procesos en todas las instancias, fases y diligencias se desarrollará mediante el sistema oral, infringiendo también la resolución No. 15-2017 del Pleno de la Corte Nacional de Justicia.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

NULIDAD

NULIDAD POR ERROR EN LA CITACIÓN

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-01824

Fecha de notificación:
04 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Uno de los demandados alega la existencia de nulidad al no haberse cumplido con una solemnidad sustancial, como fue la citación a otro de los demandados.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que la parte demandada no ha recibido agravio alguno en el ejercicio del derecho a la defensa.

Criterio destacado:
La nulidad por falta de citación, en este caso es improcedente, en virtud de que no le perjudica directamente a quien la solicita, por el contrario, éste ha hecho uso de su derecho a la defensa en todas las etapas del proceso.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

NULIDAD

NULIDAD POR INCOMPETENCIA DEL TRIBUNAL POR FALTA DE ESPECIALIDAD

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Liz Barrera Espín
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
13371-2018-00004

Fecha de notificación:
27 de abril de 2022

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda laboral en contra del GAD Municipal del cantón Portoviejo y la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Portoviejo (PORTOAGUAS EP). Reclamando valores pendientes por concepto de haberes laborales. En primera y segunda instancia se acogieron parcialmente sus pretensiones y se ordenó el pago de USD 15.930,00 a su favor. Posteriormente, PORTOAGUAS EP interpuso recurso extraordinario de casación, alegando la indebida conformación del tribunal de apelación, por haberse integrado con jueces de una materia distinta a la laboral, lo que a su juicio vulnera el principio de especialidad y el derecho al debido proceso.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, al no evidenciarse la violación al debido proceso.

Criterio destacado:
Se reafirma la importancia del principio de especialidad en la conformación de tribunales. Sin embargo, también se reconoce la validez de la subrogación judicial bajo normativa que autoriza la designación excepcional de jueces de otras salas cuando no hay jueces disponibles de la materia original.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

P

PRESCRIPCIÓN DEL VISTO BUENO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09358-2014-0272

Fecha de notificación:
01 de junio de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada alega que la demora de la decisión del inspector de trabajo al resolver el visto bueno, no le puede afectar al declararse por este evento una prescripción y el consecuente reconocimiento del despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, toda vez que el despido intempestivo fue demostrado en instancia, frente a la ocurrencia de otros hechos, no así en virtud de que la resolución de visto bueno fue emitida posterior a 30 días.

Criterio destacado:
Se establece que, si bien se expidió la resolución de visto bueno en un plazo mayor a los 30 días, esto no genera la prescripción del mismo y la consecuente existencia del despido intempestivo. Sin embargo, la decisión unilateral se determinó en este caso ante la ocurrencia de otros hechos que quedaron demostrados en el proceso.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRESCRIPCIÓN

PRESCRIPCIÓN PARA RECLAMAR LA INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09358-2013-0376

Fecha de notificación:
16 de abril de 2021

Causales de casación: Causal uno del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a su empleador por prestaciones derivadas de un accidente de trabajo. En primera y segunda instancia se aceptó parcialmente la demanda. La parte demandada interpuso recurso de casación alegando aplicación indebida de normas relativas a la prescripción de acciones laborales.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, al determinar que no existió aplicación indebida de norma jurídica respecto del cómputo del término de prescripción.

Criterio destacado:
Las acciones por accidentes de trabajo prescriben en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaron con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRESCRIPCIÓN

RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA EXCEPCIÓN PREVIA DE PRESCRIPCIÓN

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
07334-2018-00600

Fecha de notificación:
16 de marzo de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor Á.R.F.O. inició juicio de trabajo en contra del Consejo de Administración de la Asociación de Pequeños Productores Agropecuarios "Tierra Fértil", el cual negó la existencia de la relación laboral y presentó excepción previa de prescripción.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, porque la interposición de la excepción previa de prescripción de la acción supone, por sí misma, la aceptación por parte del accionado de la existencia del vínculo obrero patronal.

Criterio destacado:
En materia laboral, la excepción de prescripción de la acción implica un método de defensa del demandado, pero no solo eso, sino que su alegación supone aceptar como cierto el hecho de la existencia del vínculo de trabajo. Deducir esta excepción implica necesariamente el reconocimiento de la existencia de un vínculo entre las partes, pues no se puede pretender la prescripción de algo que no existe. Entonces, la parte procesal que utiliza la excepción de la prescripción de la acción debe asumir como riesgo para su defensa el hecho de aceptar la configuración de una relación de trabajo; aun cuando, en la contestación a la demanda se niegue expresamente este supuesto, y aquella sea alegada de forma subsidiaria. Entonces, en materia laboral la defensa del demandado mediante la excepción de prescripción de la acción no implica que se requiera la declaración previa del vínculo de trabajo cuestión que, por lo general, exige un examen de fondo posterior a la resolución de excepciones previas-; más bien, involucra por sí misma la aceptación de la existencia de la relación laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRETENSIONES NO ALEGADAS

PROCEDE ATENDER ALEGACIONES NO FORMULADAS EN LA TRABA DE LA LITIS

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01371-2020-00019

Fecha de notificación:
24 de noviembre de 2023

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor exigió -en apelación- el pago de la bonificación por desahucio, argumentando que no se había cancelado el monto correspondiente, según lo establecido en el contrato colectivo y la ley. El demandado, por su parte, defendió que ya se había realizado el pago de la bonificación y que no correspondía revisar una nueva pretensión no incluida en la demanda original.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que los errores en la valoración probatoria alegados no están relacionados con un asunto que forme parte de la traba de la litis.

Criterio destacado:
Los jueces no están obligados a considerar cuestiones que no fueron parte de la controversia original. Los errores en la valoración probatoria deben estar directamente relacionados con el objeto principal del proceso. Al intentar introducir una nueva pretensión sobre un descuento por bonificación de desahucio que no formaba parte de la demanda inicial, el recurso de apelación fue considerado improcedente.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
17371-2018-04777

Fecha de notificación:
21 de abril de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor sostiene que durante más de 24 años se desempeñó como obrero en calidad de guardia, para luego ser calificado como servidor público en calidad de agente de seguridad; sin embargo, alega siempre realizó la misma actividad.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida; y, en atención al principio de primacía de la realidad al verificarse que la actividad desempeñada en la práctica por el accionante es propia de un obrero, se dispone el pago de la jubilación patronal consagrado en el artículo 216 del Código del Trabajo, y las pensiones jubilares adicionales en las fechas que determina la ley.

Criterio destacado:
Las actividades desempeñadas por el actor permiten concluir que se trata de un obrero, amparado por las normas del Código del Trabajo y pese al cambio de nombre en el cargo, éste nunca perdió su condición de obrero.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDIENTE A LAS ALEGACIONES SOBRE LA NATURALEZA DEL VÍNCULO LABORAL

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
12332-2019-00454

Fecha de notificación:
23 de enero de 2023

Causales de casación: Causal dos del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La parte demandada indicó en su contestación a la demanda que el actor había trabajado para la empresa "de forma esporádica", ante lo cual, el juzgador de primer nivel exigió que el actor demuestre la configuración de la relación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la sentencia adolece de incoherencia lógica como consecuencia de haber distribuido erróneamente la carga de la prueba, y dispone el pago de haberes laborales pendientes, despido intempestivo, y desahucio.

Criterio destacado:
La demandada, en su acto de proposición, emitió una afirmación explícita sobre la temporalidad en la que se desarrolló el vínculo entre las partes, y que no fue mediante un contrato de trabajo. Esta aseveración exigía entonces que la carga de la prueba sobre estos hechos la asumiera la demandada, pues es quien tuvo el interés de probarlos. En otras palabras, al afirmar la demandada que el vínculo fue esporádico, debió probar este hecho, y si además el convenio no tuvo naturaleza laboral, sino civil o mercantil. De ahí que, el tribunal de alzada equivocó al mantener la carga de la prueba únicamente en el actor; pues, ante la afirmación de la parte demandada, fue esta quien tuvo el interés de justificar que la relación fue de carácter esporádico y ajena al Código de Trabajo. Por lo dicho, aunque el Juez Plural en su sentencia reconoció que la empresa accionada se excepcionó sosteniendo un vínculo de carácter esporádico y no laboral, lo coherente exigía que le traslade la obligación de probar este hecho.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

DISTRIBUCIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA Y SU INCIDENCIA EN LA MOTIVACIÓN

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
12332-2019-00454

Fecha de notificación:
23 de enero de 2023

Causales de casación: Causal dos del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor J.W.Y.C. interpuso recurso de casación por considerar que la sentencia de segundo nivel era contradictoria debido a que puso la carga de la prueba sobre el actor, pese a que la relación laboral fue reconocida en la contestación a la demanda.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la sentencia adolece de incoherencia lógica como consecuencia de haber distribuido erróneamente la carga de la prueba, y dispone el pago de haberes laborales pendientes, despido intempestivo, y desahucio.

Criterio destacado:
La carga de la prueba, por un lado, es una regla que advierte a las partes procesales sobre las consecuencias por no demostrar los hechos que han alegado; y, por otro, es una directriz que le indica al juzgador la forma de resolver en el evento de que, los hechos alegados, no sean probados por quien los plantea. De ahí que, el error del juzgador/a al aplicar esta regla, podría incidir en la motivación de la sentencia, al atribuir cargas probatorias que no le corresponde a un sujeto procesal en específico; anomalía que comprometería el resultado de la prueba practicada en juicio, incidiendo en la eficacia específica del fallo. Por tanto, es un asunto que sí es posible analizarlo con respecto a la motivación de la decisión.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

FUERZA PROBATORIA DEL HISTORIAL DE APORTACIONES DEL IESS

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17233-2021-02980

Fecha de notificación:
19 de diciembre de 2024.

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presenta el Historial de Aportaciones del IESS para justificar la existencia de la relación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el tribunal de apelación valoró de forma conjunta y en su contexto la prueba testimonial.

Criterio destacado:
Aunque se probó la afiliación al IESS del actor por parte del demandado, el historial de aportaciones no siempre es una prueba irrefutable sobre la existencia del vínculo laboral. De ser así, en los juicios laborales bastaría solo este documento para reconocer la relación laboral. Sin embargo, la justificación de la existencia de un contrato de trabajo requiere prueba dirigida a demostrar que se configuran simultáneamente los siguientes elementos: (i) convenio de las partes; (ii) la prestación de servicios lícitos y personales; (iii) la subordinación o dependencia; y, (iv) el pago de una remuneración por el trabajo desempeñado. Por ello, la existencia de la relación laboral, normalmente, exige varias pruebas dirigidas a justificar los elementos señalados.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

INEFICACIA DE LA PRUEBA DOCUMENTAL FRENTE AL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-02397

Fecha de notificación:
18 de julio de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor Á.G.T.C. y otros fueron llamados a firmar una renuncia por petición de la Empresa Guayaquil Tenis Club.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la prueba fue valorada en conjunto y de acuerdo con las reglas de la sana crítica; y, que las declaraciones de parte rendidas por los accionantes dan fe de la existencia del despido, siendo procedente el pago de la indemnización reclamada.

Criterio destacado:
El tribunal *ad quem* al efectuar el análisis de las únicas pruebas anunciadas, admitidas y practicadas en el proceso –las actas de finiquito y las declaraciones de parte de los accionantes– determina que si bien en las primeras se ha expresado que la relación laboral terminó por "acuerdo entre las partes", con las declaraciones emitidas por los actores se ha desvirtuado su contenido, pues han demostrado de manera unánime que (i) todos fueron llamados a las instalaciones de su ex empleadora – Guayaquil Tenis Club -, el 03 de junio de 2020, y (ii) que tuvieron contacto con la señora encargada del Departamento de Recursos Humanos, quien les pidió a cada uno de los trabajadores que firmen, entre otros documentos, sus renuncias y las actas de finiquito, entregándoles además de su liquidación, un *"bono de eficiencia."*. Siendo necesario resaltar que el análisis efectuado por los juzgadores de instancia es armónico con el principio de primacía de la realidad que constituye uno de los pilares fundamentales que rigen el

derecho laboral, que determina que: *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos."* De allí que el tribunal *ad quem* en su análisis de mayor valor probatorio a las declaraciones rendidas por los accionantes que resultan concordantes en cuanto a la forma de terminación de la relación laboral, frente a lo determinado en las actas de finiquito inclusive.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

INVERSIÓN DE CARGA DE LA PRUEBA ANTE LA ORDEN DE REINTEGRO DEL TRABAJADOR.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
05371-2020-00014

Fecha de notificación:
25 de agosto de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
PROVERFRUT S.A. solicitó la suspensión la relación laboral con el señor L.F.C.V. en el marco de un trámite de visto bueno, lo que finalizó en negativa y su consecuente orden de reintegro. Dicha orden fue supuestamente incumplida por el empleador, por lo que el actor demanda el pago de la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, porque el trabajador tenía la obligación de probar el incumplimiento de la obligación de reintegro por parte de la empleadora. Sin embargo, no lo hizo a pesar de que tuvo la posibilidad de practicar pruebas al respecto.

Criterio destacado:
En el supuesto de la negativa del visto bueno, el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador a su lugar de labores; es decir, cumplir con la orden de la autoridad administrativa. Siendo que, la negativa ante este hecho conlleva la configuración de despido intempestivo. De lo anterior, no se tiene que el empleador sea quien promueva la reincorporación del trabajador. Más bien, ante la negativa de visto bueno, es el trabajador quien tiene que acudir a su lugar de trabajo, ejerciendo su derecho de reintegro. Por ende, la norma no exige al empleador realizar gestiones específicas para el reintegro del trabajador. De hecho, su obligación es recibirlo en su lugar de trabajo, y permitir que cumpla con sus actividades. Y, solo ante la negativa frente a la orden administrativa de reintegro, se configura el despido intempestivo. En este orden de ideas, si el trabajador alega en su demanda que el despido intempestivo se configuró por el incumplimiento del reintegro por parte del empleador, deberá demostrar este hecho.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

PRUEBA ADMITIDA MEDIANTE AUTO INTERLOCUTORIO NO APELADO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2019-03385

Fecha de notificación:
14 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causal dos del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó un juicio sumario laboral, reclamando indemnización por despido intempestivo y otros beneficios laborales, en primera instancia, se ordenó el pago de USD 10,164.18; valor que fue aumentada a USD 15,975.68 en segunda instancia. La parte demandada interpuso un recurso de casación, argumentando que la prueba presentada (aviso de salida del IESS y un oficio de una trabajadora) no cumplía con los requisitos legales.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, toda vez el tribunal no encuentra errores en la valoración de la prueba efectuada en instancia, dado que, tanto el aviso de salida del IESS como la comunicación-oficio mediante la cual se le notificó al trabajador, fueron admitidos como prueba válida para ser apreciada en juicio, misma que conforme exponen los jueces de instancia, da cuenta suficiente de que el empleador despidió al trabajador, al haberse así expresado en dicha prueba, su voluntad de concluir el vínculo laboral de manera unilateral sin respetar la estabilidad del trabajador.

Criterio destacado:
Los jueces de apelación señalaron que los medios de prueba presentados por el actor fueron admitidos sin impugnación, y la parte demandada no apeló el auto de admisión de prueba, reconociendo así su validez. El aviso de salida del IESS indicaba *"despido unilateral por parte del empleador"*; y, la comunicación calificaba la terminación laboral como despido intempestivo. La parte demandada no presentó pruebas que demostraran que la

actora no era empleada de la empresa Exofrut S.A. o que no tenía la autoridad para emitir la comunicación que calificaba la terminación del contrato como despido intempestivo. Los jueces concluyeron que la prueba cumplió con los requisitos legales, incluyendo los de firmas electrónicas, y demostró el despido intempestivo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

JUSTIFICACIÓN DE LA PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER.

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
01371-2020-00124

Fecha de notificación:
23 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El tribunal de alzada solicita prueba para mejor resolver, a fin de corroborar la veracidad del contenido presente en otros medios probatorios.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la prueba para mejor resolver, ordenada por el juez plural, cumple con las condiciones necesarias para su utilización conforme el artículo 168 del COGEP.

Criterio destacado:
La prueba para mejor resolver prevista en el artículo 168 del COGEP es una facultad excepcional del juez que de ninguna manera puede utilizarse para subsanar la falta de prueba de una de las partes. Pues, solo permite esclarecer los hechos, y no suplir la desatención probatoria de los litigantes. Siendo una condición indispensable el fundamentar las razones de su utilización, con el propósito de evitar arbitrariedades. Además de que no se la debe emplear para que el juez/a incorpore al proceso algo que es de su conocimiento personal ni con el afán de investigar hechos no alegados por las partes.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA
PRUEBA ELECTRÓNICA Y SU VALIDEZ

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2019-01292

Fecha de notificación:
10 de noviembre de 2022

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor D.F.M.S. incluyó como prueba un CD que contenía una grabación del trámite de visto bueno. El tribunal de alzada lo calificó de ineficaz por no venir acompañado de una transcripción certificada por notario.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la prueba constante en soporte informático no requiere ser acompañada de su materialización.

Criterio destacado:
La prueba producida por medios electrónicos será considerada como original, aun las reproducciones escaneadas o digitalizadas. Entendiéndose siempre que cuenten con las firmas electrónicas correspondientes que avalen su veracidad. Las que, según el artículo 53 de la Ley de Comercio Electrónico, Firmas y Mensaje de Datos, se presumen legítimas, incluidos los datos ahí consignados. Presunción que puede ser desvirtuada ante la impugnación del documento electrónico y la demostración correspondiente mediante prueba en contrario. Lo trascendental en esta clase de prueba es que su reproducción sea por medios idóneos para su percepción. Lo que involucra, por un lado, que las partes conozcan su contenido con el propósito de ejercer su derecho de contradicción; por otro, que el juez/a se informe para su posterior valoración. Por ende, aunque lo ideal es que la prueba constante en soporte informático se acompañe con su materialización física. El hecho de practicarse únicamente mediante medios electrónicos, no le resta -en principio- eficacia, siempre que estos medios permitan acceder a su contenido para una posterior consulta, y sea comprensible para las partes y el/la juez/a.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER EN MATERIA LABORAL

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
07371-2020-00284

Fecha de notificación:
07 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició juicio laboral en contra de su ex empleadora en donde solicitó: indemnización de despido intempestivo, bonificación de desahucio y otros haberes laborales no percibidos. La parte demandada, en su contestación, reconoció el vínculo laboral y la remuneración, sin embargo, rechazó el despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE el fallo recurrido, por encontrar que existe el yerro en el precepto de valoración de la prueba por la infracción del art. 169 del COGEP, al momento de distribuir la carga de la prueba e invertirla a partir de una "prueba para mejor resolver" solicitada por la misma juzgadora; por lo tanto, el tribunal reconoce que la relación laboral no terminó por despido intempestivo, pues omitiéndose este yerro, no existen otros medios de prueba que demuestren lo contrario.

Criterio destacado:
Los juzgadores pueden aplicar la institución de *prueba para mejor resolver*, siempre y cuando sea una prueba adicional a la actuada por las partes procesales, que ayude a esclarecer los hechos, que no perjudique la imparcialidad e independencia judicial respecto a la carga de las pruebas, y que no supla la falta de actividad de una de las partes procesales, es decir, que no se puede ordenar bajo la figura de prueba para mejor resolver, aquella prueba que las partes procesales sí podían ingresar al proceso por sus propios medios, pero que no lo hicieron por sus errores o ineficiencias, ya que, hacerlo, sería una conducta alejada de la imparcialidad del juzgador y del principio dispositivo que rige en el sistema procesal ecuatoriano prevé.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA
VALIDEZ DE LA PRUEBA EN CASACIÓN

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
18371-2018-00077

Fecha de notificación:
12 de julio de 2021

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora presentó demanda laboral por haberes no cancelados. En segunda instancia se reformó la sentencia de primer nivel y se ordenó el pago de USD 4.592,08. La parte demandada impugnó la decisión mediante recurso de casación, cuestionando la valoración de un acta de finiquito presuntamente inexistente y la admisibilidad de una grabación de audio como medio probatorio. Alegó violaciones al debido proceso y aplicación indebida de normas probatorias.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso de casación al no evidenciarse la transgresión de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba.

Criterio destacado:
Lo que se observa es que la parte recurrente pretende que se vuelva a efectuar una revisión sobre la validez y eficacia de la prueba, circunstancia que ya se realizó en segunda instancia, alegación que se presenta en casación. Se observa que no fue empleada durante la audiencia única en su fase de saneamiento, pues en aquel momento procesal nunca se refutó la prueba "CD" en relación a la existencia de un tercero en la grabación, así como tampoco refutó dicho medio probatorio en relación a su autenticidad, para que hubiese sido necesario efectuar una pericia técnica, puesto que, cabe recordar, únicamente hace impugnación respecto a la privacidad e intimidad de la parte accionada. Esto hace que lo solicitado en el recurso atente al derecho de igualdad de las partes en el proceso.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA

VEROSIMILITUD DE LAS ALEGACIONES EN MATERIA LABORAL

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17233-2021-02980

Fecha de notificación:
19 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
En su demanda, el actor alega que trabajó durante 7 años, y que nunca se le pagó ninguna de las remuneraciones correspondientes al trabajo de ese periodo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el tribunal de apelación valoró de forma conjunta y en su contexto la prueba testimonial.

Criterio destacado:
El tribunal de apelación apoya su conclusión sobre la inexistencia de la relación laboral en la improbable hipótesis expuesta por el accionante al afirmar en su demanda que su empleador no le pagó beneficios laborales por el período de siete años. Para ser verosímil una afirmación como la anterior se requiere de ciertos elementos que la justifiquen, como pueden ser denuncias periódicas por la falta reiterada de pago de remuneraciones o la solicitud de visto bueno al inspector de trabajo. Esto último, dado que la falta de pago de remuneraciones es una causal de terminación del contrato de trabajo conforme el artículo 173 numeral 2 del Código de Trabajo. No obstante, según el expediente, recién el año 2020 se constató una denuncia aislada y, lo que resulta más inverosímil es que, al poco tiempo, a pesar de la supuesta falta de pago, el accionante solicitó el desahucio al demandado y no solicitó el visto bueno, a pesar de la supuesta falta que incluso puede involucrar despido indirecto. Lo anterior no descarta que puedan existir casos en los que el empleador no cumpla con el pago de remuneraciones por varios años. Esto podría suceder en varios supuestos, por ejemplo, en prácticas análogas a la esclavitud. Este tipo de casos requieren que se justifiquen ciertas condiciones que permitan determinar un incumplimiento así de radical, por ejemplo, las condiciones de pobreza extrema y barreras irrazonables de acceso a la justicia o a la protección de organismos estatales

de los afectados. Sin embargo, el actor no justificó ninguna causa verosímil que permita aceptar su hipótesis sobre la posibilidad de que un trabajador labore durante siete años sin percibir una remuneración.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

PRUEBA
ANÁLISIS

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2020-04382

Fecha de notificación:
06 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales uno, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor reclamó la indemnización por despido intempestivo debía calcularse con la remuneración de marzo de 2020 (USD 1,034.59) y no con la de febrero de 2020 (USD 1,290.62), resultando en un pago de USD 3,621.07 por indemnización de despido y bonificación de desahucio. Además, se solicitó el pago de las utilidades correspondientes al período 2019-2020. La sentencia de primera instancia niega el pago de utilidades, por falta de prueba. La parte actora, en el recurso de apelación, solicitó prueba nueva para justificar utilidades.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, ya que la admisión de prueba nueva para sustentar el reclamo de utilidades cumplió con los presupuestos procesales para ser admitida.

Criterio destacado:
La admisión de la prueba nueva en la etapa de apelación, específicamente para sustentar el reclamo de utilidades del período 2019-2020, fue adecuada ya que la prueba no podía ser presentada antes debido a que el período fiscal 2020 aún no había concluido, la admisión de esta prueba fue crucial para determinar el pago de utilidades adeudadas a la actora.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

R

RECONVENCIÓN

***CITRA PETITA* POR NO PRONUNCIARSE SOBRE LA RECONVENCIÓN PLANTEADA.**

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2019-01858

Fecha de notificación:
06 de julio de 2022

Causales de casación: Causales tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor propone demanda laboral aduciendo que ha laborado desde 15 de julio de 2017 hasta el 08 de abril de 2019, fecha en que fue despedido intempestivamente, por lo que exige el pago de la indemnización por despido, así como, de los haberes laborales que aduce le adeudan. La parte demandada reconvino solicitando el pago por daños materiales, ocasionado a consecuencia de un accidente de tránsito, en el que conducía el actor un vehículo de propia de la compañía.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por cuanto el tribunal de apelación no tenía la obligación de pronunciarse sobre el fondo de la reconvención, al haber sido ésta calificada como no conexa en materia laboral.

Criterio destacado:
El juzgador plural al no pronunciarse sobre el fondo de la reconvención planteada no incurre en el vicio de *citra petita*, toda vez que la reconvención fue calificada como no conexa en materia laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09359-2020-00976

Fecha de notificación:
08 de junio de 2023

Causales de casación: Causales uno, dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició juicio sumario laboral, argumentando que se le despidió intempestivamente, alegó que este hecho sucedió el 21 de mayo de 2020 durante la pandemia de COVID-19. La empresa, por su parte, sostiene que no hubo despido, sino una reducción de la jornada laboral debido a la emergencia sanitaria que estaba atravesando el país.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, ya que el cálculo de la indemnización por despido intempestivo debía realizarse con base en la última remuneración percibida que correspondió a la del mes de abril de 2020.

Criterio destacado:
Durante la pandemia, el empleador podía modificar la jornada laboral de manera emergente, conforme al Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, que requiere registrar y notificar estos cambios. La empresa demandada no demostró que la reducción de la jornada se aplicó específicamente al actor ni que se le notificó adecuadamente. Se corrigió la errónea interpretación del artículo 188 del Código del Trabajo, estableciendo que el cálculo de la indemnización debía realizarse con base en la última remuneración percibida en abril de 2020.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REFORMA A LA DEMANDA EN PROCEDIMIENTO SUMARIO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17371-2020-02563

Fecha de notificación:
05 de abril de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor J.J.P.O. inició juicio de trabajo en contra de METROCAR S.A. Posterior a la citación de la empresa, el actor desistió de continuar su acción en contra de uno de los obligados solidarios, debido a la imposibilidad de citación.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el desistimiento de la acción respecto de un responsable solidario –cuando ya ha comparecido el principal– no constituye reforma a la demanda.

Criterio destacado:
La reforma a la demanda conlleva necesariamente un cambio esencial en el acto de proposición: hechos, pretensiones o pruebas. En el presente caso, el accionante –en uso de su facultad de decidir contra quién dirige la acción– ha desistido de continuar el proceso en contra del responsable solidario, por cuanto el principal ya había comparecido a la causa, sin que en forma alguna aquello altere la demanda en sí misma.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. CARÁCTER NORMATIVO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
02331-2023-00889

Fecha de notificación:
26 de noviembre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora demandó el pago de remuneraciones y el valor por estabilidad laboral según el contrato colectivo, en primera instancia, la jueza aceptó la demanda y ordenó el pago de USD 67,320.00 por despido intempestivo y estabilidad laboral. En segunda instancia, el tribunal de la Corte Provincial revocó la sentencia, rechazando la demanda. La actora en casación argumentó que los jueces de apelación interpretaron erróneamente el artículo 15 del Código del Trabajo y aplicaron incorrectamente un reglamento interno que establecía un período de prueba de 90 días, a pesar de que su contrato no incluía dicha cláusula.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que el reglamento interno no puede modificar lo pactado en el contrato de trabajo esto es, la incorporación de un periodo de prueba, que no fue debidamente acordado. En ese sentido al haber dado por concluido el vínculo laboral por un supuesto periodo de prueba con sustento en un reglamento interno, configuró la existencia del despido intempestivo.

Criterio destacado:
El reglamento interno no puede contradecir lo pactado en el contrato de trabajo, especialmente cuando el contrato no incluye una cláusula de período de prueba. Según el artículo 19 del Código del Trabajo, cualquier contrato que contenga un período de prueba debe ser celebrado por escrito, por lo tanto, al no estar especificado un período de prueba en el contrato de trabajo de la actora, no se podía aplicar dicha cláusula a

través del reglamento interno. La decisión de dar por terminados los servicios de la trabajadora sin causa legal constituye un despido intempestivo, y se ordenó el pago de USD 1,683.00 por dicho despido.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RELACIÓN LABORAL
COOPERATIVAS DE SERVICIO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Gabriela Mier Ortiz
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
01332-2020-00144

Fecha de notificación:
20 de junio de 2022

Causales de casación: Causales cuatro y cinco del art 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició una demanda laboral en contra de su ex empleador a través de su representante legal, dicha acción tenía la finalidad de solicitar el pago de haberes laborales como remuneraciones pendientes, décimo tercer y décimo cuatro sueldos, vacaciones y utilidades. La parte demandada sostuvo que no existía relación laboral, pues en el artículo 28 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, se determina que en aquellas cooperativas donde sus integrantes sean simultáneamente socios y trabajadores no existirá relación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, encontrando que un socio de una cooperativa de servicio también puede ser trabajador de la misma.

Criterio destacado:
Todas las relaciones en las que involucren los elementos de: (1) convenio entre las partes (2) prestación de servicios lícitos y personales, (3) subordinación y (3) remuneración; son consideradas como contratos de trabajo y, por lo tanto, deberán regirse por los principios, derechos y obligaciones de índole laboral; sin que tenga que ser diferente en el caso de socios que estén cumpliendo con la labor de un trabajador para la asociación; pues estas son máximas del derecho de deben cumplirse en tutela y protección de todos los trabajadoras, sin distinción alguna.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RELACIÓN LABORAL
ELEMENTOS DEL ART. 8 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Julio Arrieta Escobar
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2021-00440

Fecha de notificación:
13 de julio de 2023

Causales de casación: Causales uno, dos, cuatro y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició un juicio laboral con la finalidad de impugnar la resolución de Visto Bueno y reclamó el pago de haberes laborales no percibidos. La parte demandada compareció negando la existencia de la relación laboral y alegando que entre las partes litigantes existía un contrato civil de prestación de servicios profesionales.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que el actor tenía que cumplir con horarios, presentar planificación de actividades, ocupar determinada vestimenta, adoptar actitudes que vayan de acuerdo con las costumbres y moralidad de su empleador y no era quien tomaba las decisiones finales. Lo que llevó al juez a determinar que la relación es laboral.

Criterio destacado:
La relación laboral se evidencia al encontrar la existencia de los siguientes elementos: 1. Convenio. 2. Prestación de servicios lícitos y personales. 3. Subordinación. 4. Remuneración. Deben existir todos estos elementos para determinar la existencia de la relación laboral, en especial, la subordinación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RELACIÓN LABORAL ENTRE CÓNYUGES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2016-02141

Fecha de notificación:
09 de abril de 2021

Causales de casación: Causal tres del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
La señora E.A.P.Y. trabajó para el negocio STT CLIMATIZACIÓN, del que era representante legal su cónyuge. La relación laboral terminó por visto bueno por motivo de abandono del puesto de trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida; y, acepta parcialmente la demanda, ordenando el pago de la indemnización por despido intempestivo y otros beneficios laborales. El argumento del Tribunal de Casación para aceptar el recurso fue que la existencia de la sociedad conyugal por sí misma no puede constituir fundamento suficiente para imposibilitar un vínculo de trabajo y su configuración dependerá del caso en concreto. De ahí que la jueza o juez laboral debe analizar las circunstancias específicas, y, si estas se compadecen con los elementos exigidos para considerar perfeccionado un vínculo de tal naturaleza conforme el artículo 8 del Código de Trabajo.

Criterio destacado:
Si bien la sociedad conyugal constituye un patrimonio y régimen de bienes donde se incluyen rubros por réditos obtenidos de ambos cónyuges, su mera existencia no puede constituir motivo para desconocer o descartar de plano un vínculo laboral en el escenario de la vigencia de un matrimonio. Sobre todo, si se encuentra justificado que uno de los cónyuges ha ejercido un poder jurídico sobre el otro, que supone además una relación desigual en un negocio determinado (subordinación). Tanto más si sumado a ello se verifica el cumplimiento de los otros requisitos previstos en el artículo 8 del Código del Trabajo (prestación de servicios y remuneración).

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RELACIÓN LABORAL Y RELACIÓN CIVIL

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2021-00811

Fecha de notificación:
01 de julio de 2024

Causales de casación:
Recurso de la parte actora: Por la causal dos del art. 268 del COGEP.
Recurso de la parte demandada: Por las causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a la empresa Compañía ÉTICA Empresa Turística Internacional C.A. En su demanda, entre sus pretensiones, reclamó la existencia de la relación laboral y el despido intempestivo. Por su parte, la empresa demandada alegó que las partes mantuvieron una relación de carácter civil.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación valoró incorrectamente los medios de prueba aportados al proceso. Estos justificaban que entre el actor y la empresa demandada existía una relación de carácter laboral, cumpliendo con los elementos del art. 8 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Entre los elementos que se desprenden del art. 8 del Código del Trabajo, la doctrina y la jurisprudencia han coincidido en que el elemento de la subordinación y la dependencia es el que da vida y origen a la relación laboral, sin este, existirá cualquier otro tipo de relación, pero menos laboral. Así la subordinación ha sido definida como "[...] l*a dependencia del prestador del servicio al dador de trabajo, en el sentido de estar dispuesto aquel a recibir instrucciones, reglamentos o disposiciones de cumplimiento, y este a darlos de antemano. En los casos en que exista subordinación se presenta la relación laboral, entendiéndose como tal la obligación correlativa de dar y de recibir órdenes* [...]". Entre los diferentes tipos de dependencia que puede existir, sea: económica, técnica, moral y jurídica, solo ésta última interesa para la constitución de la relación laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RELIQUIDACIÓN DE HABERES LABORALES

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
11331-2020-00001

Fecha de notificación:
18 de julio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a PETROECUADOR EP por la reliquidación de valores ordenados en una sentencia previa por despido intempestivo. La Corte Provincial desechó su apelación confirmando que la acción estaba prescrita, computando el plazo desde la terminación de la relación laboral. El actor impugnó en casación, argumentando que el plazo debía contarse desde que la obligación se hizo exigible conforme a una sentencia del 02 de agosto de 2017.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, señalando que el plazo de prescripción no debía contarse desde la exigibilidad de la obligación derivada de la sentencia, sino desde el fin de la relación laboral.

Criterio destacado:
La prescripción es una figura que opera de a petición de parte en el ámbito laboral y que los derechos laborales deben ejercerse en los plazos establecidos. La falta de conocimiento jurídico no exime de su aplicación, salvo casos excepcionales donde se pruebe impedimento real.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REMUNERACIÓN

FALTA DE PAGO DE REMUNERACIONES PRODUCE DESPIDO INDIRECTO Y POR LO TANTO INDEMNIZACIÓN DE PERSONA CON DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
17316-2019-00033

Fecha de notificación:
19 de julio de 2021

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor J.L.R.N. obtuvo visto bueno en contra de su empleador por falta de pago de sus remuneraciones, por lo que solicita el pago de la indemnización prevista en el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, porque la legislación laboral protege la situación de discapacidad de los trabajadores con una garantía especial de estabilidad en favor de un grupo de atención prioritaria de conformidad con el artículo 35 de la Constitución. Garantía que se debe aplicar también en el caso del despido indirecto derivado de una de las causas de visto bueno previstas en el artículo 173 para finiquitar el vínculo laboral.

Criterio destacado:
La gravedad del incumplimiento que comporta la falta de pago de las remuneraciones no es un asunto controvertido, pues ha sido aceptado por las partes. Por tanto, el trabajador fue autorizado mediante resolución de visto bueno para finalizar el contrato de trabajo. Aceptadas estas circunstancias, la falta de pago de las remuneraciones debidas al actor por parte del empleador de forma injustificada configura, en este caso, un despido indirecto derivado de la aceptación del visto bueno en favor del trabajador. La terminación del contrato de trabajo intermediando visto bueno a favor del trabajador por la causa prevista en el artículo 173 numeral 2 del Código del Trabajo constituye un despido indirecto; acto que sí se encuentra dentro de los supuestos necesarios del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades y, por tanto, su configuración obliga al pago de la indemnización contemplada en esta última norma.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REMUNERACIÓN

IMPROCEDENCIA DEL TRIPLE DE RECARGO POR REMUNERACIONES PENDIENTES DE SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
01371-2020-00191

Fecha de notificación:
30 de enero de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor L.A.M.G. trabajó, en calidad de servidor público de carrera para TAME EP; y, demandó que le pagará en su favor las remuneraciones pendientes más el triple de recargo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al considerar que no es aplicable la sanción del triple de recargo por el pago impuntual de las remuneraciones, en tanto el accionante tiene la calidad de servidor público de carrera y, por tanto, no se encuentra amparado bajo el Código de Trabajo.

Criterio destacado:
Pese a que se ha establecido como premisa en la sentencia que el accionante tiene la calidad de servidor público de carrera bajo el régimen de la empresa pública, se ordena el pago del triple de recargo con fundamento en el artículo 94 del Código del Trabajo -condena al empleador moroso- norma no aplicable a la causa, pues aquella figura no consta dentro de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, siendo exclusiva del Código del Trabajo; y, por ende, de los obreros, más no de los servidores públicos de carrera. Criterio que ha sido sostenido en varios fallos como el pronunciado dentro de la causa 09359-2019-01382, advirtiéndo de esta forma, la existencia de indebida aplicación de la norma en referencia, lo que es determinante en la parte dispositiva del fallo, siendo por tanto procedente, aceptar el cargo acusado por la parte demandada al amparo del caso cinco del artículo 268 del COGEP.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REMUNERACIÓN

IMPROCEDENCIA DE LA DEVOLUCIÓN DE LAS REMUNERACIONES PERCIBIDAS DURANTE LA SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2021-01232

Fecha de notificación:
15 de abril de 2024

Causales de casación: Causales tres y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
PROCATEL S.A. detalló en el acta de finiquito correspondiente al señor Ó.E.G.P. un descuento por concepto de *"remuneraciones pagadas durante suspensión laboral no recuperadas por el valor de USD USD 2.077,69"*. El tribunal de alzada determinó que dicho descuento era arbitrario.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que aquella sí resolvió los puntos materia de controversia en segunda instancia. Determinando, además, que no es procedente ordenar los descuentos de las remuneraciones pagadas durante la emergencia sanitaria conforme lo solicitado por la empresa demandada, por cuanto la compañía decidió despedir al actor, siendo para este imposible cumplir con la recuperación de la jornada laboral en la forma establecida en el Acuerdo Ministerial emitido para el efecto.

Criterio destacado:
La norma facultaba al empleador a establecer los horarios de recuperación del tiempo no trabajado por la emergencia sanitaria, siendo que, en caso de que el trabajador decidiera no "acogerse" a ellos, era factible el no pago de la remuneración o de haberse pagado, su devolución; es decir, cuando por voluntad propia, el trabajador no acate los horarios establecidos por su empleador, lo cual no es un hecho probado dentro de la presente causa, pues el trabajador fue despedido desvinculado por decisión unilateral

de su empleadora, resultando imposible la recuperación de la jornada laboral por circunstancias ajenas a su voluntad. En consecuencia, pretende el descuento de las "remuneraciones pagadas durante suspensión laboral no recuperadas por el valor de USD 2.077,69" resulta improcedente.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REMUNERACIÓN

PROCEDENCIA DEL TRIPLE RECARGO POR REMUNERACIONES PENDIENTES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17316-2019-00691

Fecha de notificación:
06 de abril de 2022

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La señora I.C.P.P. demandó que FLORANAFARMS S.A. pague en su favor el valor de una remuneración pendiente más el triple de recargo correspondiente. El demandado cumplió con la obligación con posterioridad a la demanda y previo a la citación, por lo que alega que no procede el pago del triple de recargo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, porque el empleador pagó la remuneración adeudada después de presentada la demanda (02 de julio de 2019) y, por ende, de iniciada la acción judicial. Entonces, es claro que el empleador se encontraba en mora con respecto de los beneficios derivados de la relación laboral, incumpliendo así la obligación establecida en el artículo 42 numeral 1 del Código de Trabajo.

Criterio destacado:
El artículo 94 ibídem no condiciona la procedencia del triple de recargo a la citación con la demanda a la accionada, ni sujeta la mora ahí regulada a este acto procesal. Por el contrario, en este escenario, la mora se constituye por la falta de pago de las remuneraciones durante la vigencia de la relación laboral, y cuando ha sido necesario el inicio de la acción judicial respectiva con el objeto de cobrar los rubros pendientes. De ahí que, la sanción prevista en la norma de la referencia es procedente siempre que el trabajador hubiere iniciado la acción judicial con el objeto de cobrar remuneraciones pendientes; esto implica que tal sanción procede cuando el pago se efectiviza después de presentada la demanda, e incluso antes de realizada la citación al accionado.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

REMUNERACIÓN A TOMAR EN CUENTA PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2021-03476

Fecha de notificación:
19 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor H.E.C.M. fue despedido por el GAD Provincial del Guayas durante la tramitación de un proyecto de contrato colectivo. El tribunal *ad quem* efectuó el cálculo de la indemnización con base en los rubros que componen la remuneración.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el cálculo de la indemnización reclamada fue realizado en legal y debida forma, atendiendo a la última remuneración percibida por el trabajador y no únicamente su salario base.

Criterio destacado:
La disposición contenida en el artículo 233 del Código del Trabajo que regula la prohibición de despido y desahucio de trabajadores una vez presentado el proyecto de contrato colectivo - mientras dure el trámite de negociación – contiene una sanción en caso de trasgresión de dicha garantía, consistente en el pago de una indemnización equivalente a doce meses del "sueldo o salario" del trabajador. Debe entenderse que, este "sueldo o salario", incluye todo lo que recibe el trabajador en dinero, servicios o especies, y no únicamente el sueldo base como pretende la recurrente, en tanto existe norma clara que determina la remuneración que se debe tomar en cuenta para efecto del pago de indemnizaciones - artículo 95 ibídem -.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RENUNCIA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
07371-2020-00394

Fecha de notificación:
21 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó a la empresa, la indemnización por despido intempestivo, entre otros rubros laborales. En primera instancia, se ordenó el pago de USD 5,021.10 a su favor, decisión confirmada en segunda instancia, la empresa argumentó en casación que la renuncia del trabajador, aceptada por ellos, implicaba que no tenía derecho a reclamar despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, ya que el trabajador tenía derecho a reclamar despido intempestivo, debido a que la renuncia presentada posteriormente no invalidaba la desafiliación al IESS que se realizó en forma previa, la cual resulta en una terminación irregular y unilateral por parte del empleador.

Criterio destacado:
El tribunal de casación determinó que, aunque el trabajador envió un correo electrónico el 01 de junio de 2020 poniendo a disposición su desvinculación, el aviso de salida del IESS indicaba que la relación laboral concluyó por renuncia voluntaria el 31 de mayo de 2020, evidenciando una irregularidad, la desafiliación del trabajador por parte del empleador antes de que presentara su renuncia fue considerada una acción unilateral que configuró un despido intempestivo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RENUNCIA

ALEGACIÓN: NO LA PRESENTA EL TRABAJADOR

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
16331-2020-00580

Fecha de notificación:
04 de abril de 2024

Causales de casación: Causales dos y cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor alega que el documento de su renuncia no fue firmado ni presentado por él y que por lo tanto al haberle dado valor la empresa y utilizarlo para terminar la relación laboral, se produjo un despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, ya que la valoración de la prueba efectuada en instancia ha sido realizada en su conjunto, misma que da cuenta que no se han probado los elementos del despido intempestivo, así el actor afirmó únicamente que el despido se produjo el 30 de noviembre de 2017, a las "19:10:10", sin establecer la forma o circunstancias de este hecho.

Criterio destacado:
El hecho de no haber presentado directamente el trabajador el documento contentivo de su renuncia en la empresa demandada-empleadora, no configura, como sugiere el actor, la existencia del despido intempestivo, al amparo de la prueba actuada en el proceso. Las indemnizaciones de los artículos 188 del Código del Trabajo, así como del artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, se otorgan en caso de justificarse la existencia del despido intempestivo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RENUNCIA
IMPUGNACIÓN DE RENUNCIA

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
15123-2021-00589

Fecha de notificación:
05 de julio de 2023

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora presentó demanda contra su ex-empleador por despido intempestivo, alegando que fue obligada a firmar su renuncia. En segunda instancia se ordenó el pago de indemnización por despido. El empleador presentó recurso de casación argumentando que se invirtió indebidamente la carga de la prueba, pues negó el despido.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, pues el actor es quien debió probar que la carta de renuncia se efectuó bajo vicios del consentimiento, por haberse impuesto esta carga.

Criterio destacado:
Cuando el trabajador alega que la renuncia que firmó, lo realizó bajo coacción y amenazas, tiene la obligación de probar que existe un vicio en el consentimiento. .

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LA EMPRESA USUARIA EN LOS SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09132-2013-0561

Fecha de notificación:
02 de febrero de 2021

Causales de casación: Causales uno y cinco del art. 3 de la Ley de Casación.

Breve resumen de los hechos:
El actor alega la existencia de la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria en donde estuvo prestando sus servicios a través de una intermediaria.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que la empresa usuaria de los servicios de prestación por intermediación tiene la obligación de reconocer todo el tiempo de labores del trabajador prestados en su beneficio, al ser por ley responsable solidaria.

Criterio destacado:
Al haber la compañía demandada asumido a los trabajadores que estaban prestando sus servicios a través de empresas intermediarias, en virtud de la solidaridad patronal establecida en la ley, ya que, durante todo ese tiempo el actor prestó sus servicios lícitos y personales para la misma compañía, la empresa usuaria tiene la obligación de reconocer todo el tiempo de labores del trabajador.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA

OBLIGACIÓN DEL CESIONARIO DE ASUMIR LAS OBLIGACIONES Y DERECHOS LABORALES DE SU ANTECESOR

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
01371-2019-00391

Fecha de notificación:
24 de enero de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor señala que existe responsabilidad solidaria entre las empresas para las que laboró y que por tanto lo aplicable era lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, a su vez, manifiesta que al ser la misma persona gerente en las dos empresas para las cuales laboró en períodos distintos, este tiene responsabilidad solidaria.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que la representación legal de dos empresas no convierte a la parte demandada en responsable solidaria, ni justifica la vinculación entre las empresas accionadas.

Criterio destacado:
Es necesario justificar la vinculación entre dos o más empresas para establecer la existencia de responsabilidad solidaria. La representación legal de las dos empresas, no lo convierte en responsable solidario ni acredita la vinculación entre las empresas.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL CONTRATANTE PRINCIPAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Liz Barrera Espín
Dra. María Gabriela Mier Ortiz

No. de Proceso:
07371-2019-00423

Fecha de notificación:
18 de junio de 2024

Causales de casación: Causal dos del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda para que se determine el valor correcto de la pensión de jubilación, por lo que solicita la liquidación de dichos valores y de la décima tercera pensión jubilar, alegando que prestaba servicios en sus instalaciones. Las instancias inferiores aceptaron la demanda. El actor interpuso recurso de casación por vulneración de la garantía de la motivación en el vicio motivacional de incongruencia.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia, por considerar que no se encuentra debidamente motivada, por lo que en su lugar dicta un fallo remplazando los fundamentos erróneos, llegando a la conclusión que del proceso no consta que al accionante hubiese probado la existencia de diferencias respecto de la jubilación patronal.

Criterio destacado:
Las empresas públicas deben calcular correctamente las pensiones jubilares conforme a la Ley y al no haberse demostrado la existencia de recargos adicionales, no corresponde su reliquidación.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ROLES DE PAGO

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Julio Arrieta Escobar

No. de Proceso:
09359-2019-03284

Fecha de notificación:
04 de octubre de 2023

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor presentó demanda laboral solicitando el pago de varios beneficios sociales, incluyendo vacaciones no gozadas, décima tercera y cuarta remuneraciones, bonificación por desahucio, ropa de trabajo, utilidades no canceladas, despido intempestivo y horas extraordinarias. El juez de primer nivel declaró parcialmente con lugar la demanda, decisión que fue confirmada en apelación. La parte demandada interpuso recurso de casación alegando que ya se habían pagado los rubros reclamados, lo cual constaba en la prueba documental aportada.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia de segundo nivel, por considerar que no se valoró adecuadamente la prueba documental que demostraba el pago previo de los beneficios reclamados.

Criterio destacado:
Se destaca la obligación de valorar integralmente la prueba documental en el proceso laboral, en especial cuando el trabajador aporta roles de pago y comprobantes que evidencian el cumplimiento parcial o total de las obligaciones. La omisión injustificada de su análisis puede vulnerar el debido proceso.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

S

SERVIDORES PÚBLICOS

EL CÓDIGO DEL TRABAJO NO AMPARA A SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA DE UNA EMPRESA PÚBLICA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2019-01868

Fecha de notificación:
01 de junio de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La accionante manifiesta en su libelo de demanda que con fecha 01 de agosto de 2006 ingresó a laborar para la empresa pública demandada hasta el martes 26 de febrero de 2019, siendo despedida por su empleador y liquidándose en el acta las indemnizaciones, sin embargo se ha descontado la bonificación por desahucio indicando que no corresponde porque se trata de una servidora pública de carrera y que debe ser indemnizada por el Reglamento Interno de la empresa pública, por esa razón impugna el acta y pide el pago de las indemnizaciones y otros haberes laborales.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que el Código del Trabajo no ampara a los servidores públicos de carrera, pese a que se les haya generado una acta de finiquito.

Criterio destacado:
Cuando se produzca la desvinculación o supresión del puesto de un servidor público de carrera de una empresa pública debe ser indemnizado de acuerdo con Ley Orgánica de Empresas Públicas y Normativa Interna, pues el Código del Trabajo únicamente ampara a los obreros de dicha empresa, por tanto, el Código del Trabajo no le es aplicable a los servidores públicos de carrera de una empresa pública, aún en el evento de que para liquidarlos se les haya generado una acta de finiquito.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SERVIDORES PÚBLICOS

ESTABILIDAD LABORAL DE SERVIDOR PÚBLICO CON DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
18371-2022-00024

Fecha de notificación:
04 de julio de 2024

Causales de casación: Causal uno del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Un servidor público solicita se le cancele los rubros correspondientes a jubilación patronal correspondiente, diferencias de pago de la jubilación patronal asegurando que su relación laboral empezó mediante Código del Trabajo y que a partir de Resolución No. MRL2013EDT de 19 de julio de 2013, en que se lo calificó como SERVIDOR LOEP. La Corte Provincial declaró sin lugar la demanda. El actor presentó recurso de casación alegando vulneración de normas procesales al remitir en consulta la sentencia el Juez de primer nivel a la Corte Provincial de Justicia de Ambato.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve declarar la nulidad procesal de todo lo actuado a partir de la providencia que eleva en consulta la sentencia de primer nivel.

Criterio destacado:
Se establece que, a partir de la reforma al artículo 256 del COGEP mediante la Ley Orgánica Reformatoria del 2019, se eliminó la figura de la consulta obligatoria de las sentencias judiciales adversas al Estado cuando no existe apelación. Por tanto, elevar en consulta una sentencia dictada en primera instancia —sin que las partes hayan recurrido— constituye una infracción procesal que genera nulidad insubsanable por vulneración del debido proceso y del principio de igualdad procesal. En consecuencia, se confirma la validez del fallo de primer nivel, al haberse determinado que el juzgador no estaba facultado legalmente para ordenar tal consulta.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SERVIDORES PÚBLICOS

PROHIBICIÓN DE CESACIÓN DE UN SERVIDOR PÚBLICO DE CARRERA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. Liz Barrera Espín

No. de Proceso:
01371-2019-00068

Fecha de notificación:
04 de julio de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor ingresó a trabajar en la empresa el 01 de junio de 2013, con un contrato de trabajo de 12 meses, el 25 de abril de 2014, la empresa emitió una acción de personal que le otorgó estabilidad laboral a partir del 21 de marzo de 2014, bajo el régimen de servidor público de carrera. El 06 de julio de 2016, la empresa notificó la cesación de sus funciones por no haber ingresado mediante un concurso público de méritos y oposición.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que, de conformidad con la sentencia No. 030-18-SEP-CC de 24 de enero de 2018, dentro del caso No. 0290-10-EP, se prohíbe cesar directamente al servidor público de carrera de una empresa pública, bajo el argumento de que no obtuvo dicho nombramiento por concurso de méritos y oposición.

Criterio destacado:
El servidor público de carrera de una empresa pública, con nombramiento permanente, no podrá ser cesado directamente por el empleador, bajo el argumento de que no obtuvo el mismo por concurso de méritos y oposición, sin que previamente se haya obtenido la declaratoria de lesividad del acto administrativo en vía judicial, conforme la regla jurisprudencial contenida en la sentencia No. 030-18-SEP-CC de 24 de enero de 2018, dentro del caso No. 0290-10-EP, en garantía del derecho al trabajo y a la consiguiente estabilidad laboral que le asiste.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SIMULACIÓN CONTRACTUAL

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
17371-2019-00808

Fecha de notificación:
26 de mayo de 2022

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
Ante la alegación en la demanda de la parte actora de la existencia de una relación laboral, el demandado sostiene que la relación que mantenía con el actor era de naturaleza civil y para ello adjunta prueba en respaldo de sus afirmaciones.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, ya que el tribunal aplicó correctamente la norma, por considerar que se produjo una simulación contractual al haber otorgado contratos de naturaleza civil a un trabajador, inobservando los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de derechos laborales.

Criterio destacado:
Principio de primacía de la realidad se corresponde con el de irrenunciabilidad de derechos, principios que sin duda se vieron afectados al haber extendido el empleador contratos de naturaleza civil, obviando que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SIMULACIÓN LABORAL
NO ES UNA CONDUCTA PENALMENTE SANCIONADA

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
13371-2020-00143

Fecha de notificación:
27 de febrero de 2024

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El tribunal de apelación, en su decisión, ordenó que se remitan copias certificadas del expediente a Fiscalía General del Estado para que se investigue una presunta conducta de simulación laboral.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, considerando que el tribunal de apelación no contaba con el justificativo suficiente para disponer que se envíen copias del proceso a Fiscalía General del Estado para que se investigue la conducta de la empresa demandada, ya que la simulación laboral no es una conducta sancionada penalmente.

Criterio destacado:
El art. 327 de la Constitución proscribe ciertas formas de precarización laboral, como la simulación laboral, que permite la desprotección de los derechos de los trabajadores, por lo que, la propia carta magna dispone que estas conductas sean sancionadas. El Código del Trabajo, a través del art. 628 del Código del Trabajo, faculta a los jueces e inspectores de trabajo la atribución de imponer multas cuando existan violaciones a los derechos de los trabajadores. No obstante, la simulación laboral no ha sido tipificada y sancionada como un delito o infracción de orden penal, a través del Código Orgánico Integral Penal. Por lo que, su sanción no rebasa una pena más allá de lo pecuniario, fuera del orden penal. Consecuentemente, la conducta de *"simulación laboral"* no presta mérito de ser investigada y sancionada en la justicia ordinaria penal.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SOLIDARIDAD
RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS EMPLEADORES

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
09359-2019-00992

Fecha de notificación:
22 de mayo de 2023

Causales de casación: Causales uno y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor inició un juicio laboral en contra de la Compañía Agrícola e Industrial ALFADOMUS CIA. LTDA. -en liquidación-. Su demanda la propuso en contra del liquidador y dos personas que a su decir ejercían funciones de dirección y administración.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que la norma indica que, durante el proceso de liquidación de la compañía, el liquidador asumirá la representación judicial y extrajudicial.

Criterio destacado:
El art. 36 del Código del Trabajo establece quiénes son representantes del empleador, ejemplificando cada uno de ellos. En materia laboral, por especialidad, existe la responsabilidad solidaria para aquellas personas que, no necesariamente siendo el empleador, son responsables por representarle como empleador. Debe considerarse que los responsables solidarios, no representan ni obligan al empleador en actuaciones externas con terceras personas, que no sean los trabajadores de éste. Por ello la representación que ejercen, únicamente, ocurre al interior de la empresa o negocio, y por eso sólo pueden ser responsables solidarios aquellos que ejercen actividades de administración u organización dentro de la empresa.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SOLIDARIDAD

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LOS REPRESENTANTES LEGALES

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
07371-2021-00106

Fecha de notificación:
29 de noviembre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora –Gráficos Orenses C.A. GRAFORCA–. En su demanda, reclamó el pago de varios haberes laborales, incluyendo las indemnizaciones por despido intempestivo. Demandó al gerente general por la calidad de mandatario de la persona jurídica -empleadora-; y, también por sus propios y personales derechos -responsabilidad solidaria-.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE el fallo recurrido, por considerar que el actor tiene derecho a demandar solidariamente al gerente general de la compañía, pues así lo permite el art. 36 del Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Las obligaciones en materia laboral son de carácter solidario, únicamente, aquellas que por su propia naturaleza son divisibles, como, por ejemplo, el pago de haberes laborales, indemnizaciones o bonificaciones. En suma, la responsabilidad solidaria permite que el ex trabajador demande el pago de sus pretensiones laborales, indistintamente, en contra de quienquiera de los sujetos que menciona la norma, entre ellos, se tiene al gerente general. Éste último representa y ejecuta a nombre de su principal, que es la persona jurídica, que, a su vez, resulta ser la parte empleadora. De ahí que, los gerentes generales, es decir, quien ejerza la representación legal de una persona jurídica, son, por mandato legal, responsables solidarios. Así entonces, el ex trabajador podrá ejecutar o cobrar las obligaciones patronales que le correspondan, indistintamente, ya sea, en contra del patrimonio de la persona jurídica, que es su empleadora, o, en contra del patrimonio del mandatario de la persona jurídica, que, en este caso, vendría a ser el gerente general.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SUBROGACIÓN
EFECTOS DE LA SUBROGACIÓN

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
17371-2021-02714

Fecha de notificación:
03 de octubre de 2024

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora solicitó se declare la terminación unilateral del contrato entre las partes y como consecuencia de ello solicitó el pago de distintos haberes laborales, entre los cuales se encuentra la indemnización por estabilidad prevista en el contrato colectivo. La parte demandada sostiene que cuando subrogó al antiguo empleador, asumió las obligaciones provenientes de los contratos individuales de trabajo, mas no los provenientes de la contratación colectiva.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al considerar que la subrogación también implica asumir las obligaciones provenientes de la contratación colectiva, por lo que, la actora si se encontraba amparada por la estabilidad laboral del contrato colectivo.

Criterio destacado:
La subrogación tiene como efecto que el nuevo empleador asuma las obligaciones que el anterior tenía con sus trabajadores, pero no solo las provenientes del contrato individual de trabajo, sino también de la contratación colectiva en caso de que ésta existiera.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SUBROGACIÓN DE LAS OBLIGACIONES PATRONALES POR UN TERCERO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
17371-2020-05852

Fecha de notificación:
18 de marzo de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La señora X.J.C.C. trabajó para la Corporación The World Radio Missionary FELLOWSHIP-INC, cuyas obligaciones laborales fueron posteriormente subrogadas por el HOSPITAL VOZANDES QUITO HVQ S.A.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR PARCIALMENTE la sentencia recurrida, por considerar que cuando opera la subrogación laboral no se transfieren únicamente los derechos y obligaciones previstos en el contrato individual de trabajo, sino los beneficios y mejoras del contrato colectivo suscrito con la empresa subrogante, los cuales no pueden verse afectados ni disminuidos en virtud del principio de favorabilidad que rige las relaciones laborales.

Criterio destacado:
En caso de cesión, enajenación o cualquier otra modalidad por la cual *"la responsabilidad patronal"* sea asumida por otra persona, el nuevo empleador está obligado a cumplir con los contratos de trabajo de su antecesor. No podría entenderse que, por la subrogación efectuada, los trabajadores pierdan los beneficios plasmados en el contrato colectivo suscrito por su anterior empleadora, pues el nuevo empleador asume todas las obligaciones de su antecesor, no pudiendo limitar aquellas a las que devienen de *"...las condiciones personales del trabajador"* como lo señala la sentencia impugnada, tanto más que, según el artículo 23 del Código de Trabajo, en caso de existir contratos colectivos, los individuales no pueden realizarse sino en la forma y condiciones fijados en aquellos. Por lo tanto, en virtud de la subrogación efectuada en atención al artículo 171

del Código de Trabajo, el nuevo empleador, Hospital Vozandes de Quito HVQ S.A., está obligado a cumplir los contratos de trabajo de su antecesor, tanto individuales como colectivos, y respetar los beneficios propios de la contratación colectiva a favor de sus trabajadores, pues de conformidad con el artículo 326 numeral 3 de la Constitución, en concordancia con el artículo 7 del Código de Trabajo, "[e]*n caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*".

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SUPRESIÓN

MANDATO CONSTITUYENTE APLICABLE A LA FIGURA DE SUPRESIÓN DE PUESTO

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
13371-2019-00176

Fecha de notificación:
05 de octubre de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor T.C.G.B. demandó que la Corporación Nacional de Telecomunicaciones, CNT EP, pagué en su favor, la supuesta indemnización prevista en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2 no es una norma aplicable al caso.

Criterio destacado:
El artículo 30 numeral 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas expresamente prevé la supresión de puestos para los servidores de las empresas públicas; es decir, se trata de un mecanismo legal para la desvinculación de funcionarios de carrera que prestan sus servicios en estas entidades. Presentándose entonces un híbrido en el tratamiento de esta clase de personal, pues la especialísima regulación propia de la ley de la materia ha incorporado también un mecanismo de desvinculación de los servidores de carrera distinto al despido intempestivo. Entonces, si la accionante percibió un rubro determinado por supresión de partida, este debe encontrarse dentro del límite previsto en el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4; esto es, trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado. Por ende, si el tribunal de instancia fijó como un hecho aceptado que la casacionista fue desvinculada mediante supresión de partida, la disposición aplicable no es el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, sino el señalado artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SUPRESIÓN DE PARTIDA Y DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
12371-2021-00035

Fecha de notificación:
12 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (GAD Municipal del cantón Quevedo). En su demanda, indicó que su empleadora terminó su contrato por *"necesidad institucional"*, por lo que, entre sus pretensiones, reclamó la indemnización por supresión de partida, prevista en el contrato colectivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, por considerar que fue correcta la decisión del tribunal de apelación al rechazar la indemnización prevista en el art. 40 del Contrato Colectivo, ya que la relación laboral no terminó por supresión de partida, sino por despido intempestivo.

Criterio destacado:
La supresión del puesto y el despido intempestivo no son lo mismo. Si bien ambos son formas de terminar la relación laboral por decisión unilateral del empleador, no cuentan con los mismos motivos o causas. La primera responde a una necesidad institucional con apego a criterios de carácter funcional, económico o técnico dentro del organismo público; mientras que, la segunda responde a motivos arbitrarios, sin que exista una justificación legal. Tampoco está obligado a seguir un procedimiento reglado como si lo requiere la primera. En tal virtud, no puede asimilarse o asumirse que la supresión de partida presupuesto fáctico necesario para la indemnización que se reclama sea igual al despido intempestivo, en virtud de las diferencias señaladas.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

SUSTITUTO

DESPIDO INTEMPESTIVO INJUSTIFICADO: TRABAJADOR SUSTITUTO Y SU DIFERENCIA CON QUIEN QUE SE HACE CARGO DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
17371-2022-02458

Fecha de notificación:
12 de diciembre de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor casacionista manifestó que el tribunal de apelación exigió requisitos adicionales a los que dispone la ley para obtener la indemnización prevista en el art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacitados.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR la sentencia recurrida, al encontrar que el tribunal de apelación solicitó requisitos adicionales a los previstos en el art. 51 de la LOD, mismo que no requiere la calificación de trabajador sustituto.

Criterio destacado:
No se debe confundir los artículos 48 y 51 de la LOD, pues versan sobre distintos derechos. El primero de ellos se refiere a las personas que podrán calificar para ser tomados en cuenta como trabajadores sustitutos con el fin de formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, dicha calificación efectivamente debe ser notificada al empleador con el fin de que se incluya al trabajador en la nómina de cumplimiento de inclusión según el reglamento; sin embargo, el art. 51 de la misma ley, se refiere a la garantía de estabilidad laboral de personas con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de una.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

T

TELETRABAJO

TRABAJO EFECTIVO, SALARIOS Y DESPIDO INJUSTIFICADO DURANTE EL TELETRABAJO POR LA PANDEMIA

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
01371-2020-00550

Fecha de notificación:
10 de marzo de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
A causa de la pandemia, la empresa asignó a la trabajadora a realizar sus labores desde su hogar, pero posteriormente la despidió. En consecuencia, la trabajadora reclamó el pago de los salarios que le corresponden por el tiempo de teletrabajo y por el despido injustificado.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que se tenían como hechos ciertos que se produjo el despido injustificado; y, que además el empleador no cumplió con el pago de remuneraciones, aun cuando la trabajadora ejecutó las labores dispuestas.

Criterio destacado:
El tribunal resaltó que la trabajadora tenía derecho a recibir su salario durante el teletrabajo, ya que cumplió con las tareas asignadas por su empleador durante la pandemia. El despido de la trabajadora fue ilegal, ya que la empresa no justificó el cumplimiento de sus obligaciones. El tribunal afirmó que el empleador no podía dejar de pagar las remuneraciones, independientemente de la modalidad de trabajo, y dispuso el pago de los salarios adeudados con un triple de recargo, conforme a la ley. Además, se recordó que los derechos laborales no pueden ser renunciados y deben ser protegidos.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

TERMINACIÓN DE RELACIÓN LABORAL

Tribunal:
Dr. Alejandro Arteaga García (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
16331-2020-00280

Fecha de notificación:
19 de febrero de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor demandó al GAD Provincial de Pastaza reclamando el pago de diversos rubros laborales tras la terminación de su relación de trabajo. Se discutió si la relación laboral debía regirse por el Código del Trabajo o por la Ley Orgánica del Servicio Público, en atención a la naturaleza del vínculo y a las reformas constitucionales de 2015. En primera instancia se aceptó parcialmente la demanda, decisión que fue reformada en apelación, incrementando el monto a pagar.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el actor era un trabajador amparado por el Código del Trabajo.

Criterio destacado:
Se emiten las enmiendas constitucionales, la entidad demandada en el mes de enero de 2016, cambia de régimen del Código del Trabajo que tenía el trabajador a la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo cual hace suscribir al actor un contrato de servicios ocasionales para desempeñar las mismas funciones, esto es de guardián para la Dirección Administrativa; sin embargo, hay que considerar que la disposición transitoria de la mencionada enmienda, citada en este fallo, establece que para el caso de los obreros que deban ser reclasificados, lo siguiente: “Las y los obreros del sector público que antes de la entrada en vigencia de la presente Enmienda Constitucional se encuentren sujetos al Código del Trabajo, mantendrán los derechos individuales y colectivos garantizados por este cuerpo legal.”; es decir, que, pese al cambio de régimen, el actor conserva los derechos que le otorgaba el Código del Trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
09359-2020-02068

Fecha de notificación:
04 de julio de 2023

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora de esta causa, el 16 de abril de 2020, solicitó una licencia sin remuneración para cuidar a sus familiares, la cual fue concedida por un mes a partir de 20 de abril de 2020. El 08 de mayo de 2020, mientras la demandante se encontraba en su licencia sin remuneración, la demandada notificó que la terminación de su relación laboral fue por fuerza mayor debido a la pandemia de COVID-19.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por cuanto se tiene como hechos establecidos que el despido intempestivo fue demostrado, toda vez que la parte demandada terminó el vínculo laboral cuando el trabajador se encontraba en goce de una licencia sin sueldo, más no por la aplicación del caso fortuito o fuerza mayor.

Criterio destacado:
Los jueces de instancia declaran la procedencia del despido intempestivo y la obligación de indemnizar a la ex-trabajadora, ya que la parte empleadora terminó el vínculo laboral, cuando ésta se encontraba en goce de una licencia sin sueldo; mas no por la alegación de que la relación laboral finalizó por caso fortuito o fuerza mayor; cuya configuración no fue justificada.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO QUE IMPOSIBILITE EL TRABAJO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
23331-2020-02053

Fecha de notificación:
13 de diciembre de 2023

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (Centro de Capacitación Arithmental CIA. LTDA.). En su demanda indicó que su empleadora habría invocado ilegalmente la causal de fuerza mayor o caso fortuito que imposibilite el trabajo -art. 169.6 del Código del Trabajo-. En tal medida, solicitó que se declare que la relación laboral terminó por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, considerando que el tribunal de apelación reconoció correctamente que la relación laboral terminó por despido intempestivo y no por la causal -fuerza mayor o caso fortuito que imposibilita el trabajo- que invocó la empresa demandada.

Criterio destacado:
Para que los empleadores puedan aplicar la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar la relación laboral, deberán demostrar que este evento exista, como, por ejemplo, la llegada del COVID-19, y, a su vez, también demostrar que, a consecuencia de este, se imposibilita la ejecución del trabajo. El empleador no puede presumir que la simple ocurrencia de un evento de caso fortuito o fuerza mayor, como el COVID-19, sea prueba suficiente para justificar la terminación de las relaciones laborales; por el contrario, deberá demostrar que el trabajo se imposibilitó debido a dicho evento.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

TESTIGOS REFERENCIALES
NO SON ÚTILES PARA LA DEMOSTRACIÓN DEL DESPIDO INTEMPESTIVO

Tribunal:
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi (ponente)
Dra. Enma Tapia Rivera
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
13354-2021-00010

Fecha de notificación:
05 de febrero de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora alegó que fue despedida intempestivamente el 17 de diciembre de 2020, cuando se le impidió ingresar a su lugar de trabajo después de que se le negó una solicitud de visto bueno presentada por la parte accionada. En esos términos, en lo principal, exige el pago de la indemnización por despido intempestivo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, en virtud de que la valoración de las pruebas realizada por los jueces de instancia fue adecuada y conforme a las normas procesales aplicables, aquello porque los testigos presentados fueron referenciales y no presenciales, así como porque la prueba documental no refleja la negativa de la empleadora a permitir el ingreso de la trabajadora tras la resolución de visto bueno que fue negada a la empresa accionada.

Criterio destacado:
Las pruebas presentadas por la parte actora no fueron suficientes para demostrar el despido intempestivo, los testimonios fueron considerados referenciales y no presenciales, y la prueba documental no incluyó constancia de la negativa de la empleadora a permitir el ingreso de la trabajadora. Además, las declaraciones de parte no aportaron elementos suficientes.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

TRIPLE DE RECARGO
SANCIÓN DEL EMPLEADOR MOROSO

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dra. Katerine Muñoz Subía
Dr. Alejandro Arteaga García

No. de Proceso:
03333-2020-00498

Fecha de notificación:
06 de febrero de 2024

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
La actora compareció a juicio y demandó a su empleadora -D.K.S.O.-. En su demanda, entre sus pretensiones, reclamó el pago de remuneraciones no pagadas, más el triple de recargo. La parte demandada indicó que no corresponde el pago del triple de recargo, toda vez que cuando contestó la demanda entregó cheques certificados para que pueda cobrarlos.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve CASAR el fallo recurrido, por considerar que el tribunal de apelación erró al interpretar el art. 94 del Código del Trabajo, toda vez que rechazó el pago de la sanción del empleador moroso, arguyendo que al actor no le asiste el derecho, ya que tenía a su disposición cheques certificados que fueron adjuntados en la contestación a la demanda.

Criterio destacado:
La sanción al empleador moroso ocurre por el incumplimiento o retraso del pago de la remuneración al trabajador. La norma exige la concurrencia de dos requisitos, en forma copulativa. El primero, el empleador debe encontrarse en mora del pago de la o las remuneraciones correspondientes al último trimestre. Así también, la norma refiere al periodo de tiempo: “último trimestre”, debe comprenderse que se trata de las tres últimas remuneraciones adeudadas. Si el incumplimiento se extendiera más allá de estas últimas tres remuneraciones, no resulta aplicable la sanción del triple de recargo para aquellas. En cuanto al segundo requisito, resulta indispensable que el trabajador haya iniciado acción judicial para el cobro de dichas remuneraciones pendientes. Respecto de este último elemento, cabe precisar que la norma exige únicamente el inicio de la acción judicial, es decir, bastará la presentación de la demanda ante el órgano jurisdiccional.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

V

VACACIONES

DIFERENCIA ENTRE DESCANSO FORZOSO Y VACACIONES

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
09359-2021-00570

Fecha de notificación:
23 de septiembre de 2024

Causales de casación: Causales dos y cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor D.G.C.G. demandó a la Compañía Ética Turística Internacional C.A. para que pague los valores pendientes por concepto de vacaciones no percibidas.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que se encuentra debidamente motivada y no incurre en violación de normas de derecho sustantivo. Dejando sentado que, los días de descanso forzoso son diferentes a las vacaciones y, por tanto, no pueden ser compensados unos con otros.

Criterio destacado:
No se debe confundir el descanso forzoso u obligatorio con las vacaciones a que tiene derecho todo trabajador. Así pues, en lo atinente al descanso, tenemos que según el artículo 50 del Código de Trabajo, las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias, siendo los días sábados y domingos de descanso forzoso. En este sentido, establece la misma norma que, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. A continuación, los artículos 51 y 52 del cuerpo legal invocado, prevén que el descanso forzoso lo gozarán todos los trabajadores y comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. Agregando que, dicho descanso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. Mientras que, las vacaciones en atención a lo dispuesto en el artículo 69 del Código de Trabajo, conforme ha quedado señalado ut supra, es el

derecho que tienen todos los trabajadores que han cumplido un año de trabajo, a gozar de quince días de descanso ininterrumpido, incluidos los días no laborables. Entonces, el descanso forzoso es el tiempo libre al que tiene derecho el trabajador luego de haber cumplido la jornada máxima de trabajo; en tanto, las vacaciones constituyen el derecho de todo trabajador a gozar de un descanso ininterrumpido de quince días, luego de cumplido un año de trabajo.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

Tribunal:
Dra. Enma Tapia Rivera (ponente)
Dr. Alejandro Arteaga García
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi

No. de Proceso:
22301-2021-00048

Fecha de notificación:
17 de abril de 2024

Causales de casación: Causal cuatro del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El actor compareció a juicio y demandó a su empleadora (GAD Municipal de San Francisco de Orellana). En su demanda reclamó el pago de horas nocturnas.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR el fallo recurrido, considerando que el actor lo que pretende es que se revisen cuestiones de hecho de la prueba -Control diario de los puestos de vigilancia- y no cuestiones de derechos.

Criterio destacado:
La infracción de los preceptos de valoración de la prueba por la causal cuatro del art. 268 del COGEP tiene por objeto impugnar aquellos errores de derecho, no de hecho, es decir, no puede atacar las inferencias probatorias o la insuficiencia, relevancia o fuerza de la información que se desprenda de las pruebas, si no existe de por medio una infracción o violación a una norma jurídica que contenga un precepto de valoración de la prueba.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

VISTO BUENO

PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INTEMPESTIVO CUANDO LA RELACIÓN LABORAL TERMINÓ POR VISTO BUENO A FAVOR DEL TRABAJADOR, EN APLICACIÓN DEL ART. 191 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Tribunal:
Dra. María Gabriela Mier Ortiz (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Katerine Muñoz Subía

No. de Proceso:
21371-2021-00124

Fecha de notificación:
16 de julio de 2024

Causales de casación: Causal tres del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
El señor J.E.L.O. dio por terminada la relación laboral mediante una resolución de visto bueno a su favor, basada en una causal imputable al empleador (Art. 173 del Código del Trabajo). Posteriormente, demandó judicialmente a su ex-empleador, solicitando, entre otros rubros, el pago de la indemnización por despido intempestivo y la bonificación por desahucio, fundamentando su petición en el Art. 191 del Código del Trabajo.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, resuelve NO CASAR la sentencia de segundo nivel, debido a que el tribunal de apelación reconoció correctamente que el trabajador tenía derecho a recibir -por remisión normativa del art. 191 del Código del Trabajo- la indemnización de despido intempestivo y bonificación de desahucio, toda vez que la relación laboral terminó por visto bueno a favor del trabajador.

Criterio destacado:
La indemnización por despido intempestivo, prevista en el art. 188 del Código del Trabajo, no se paga únicamente cuando ocurre un despido intempestivo directo; siendo el art. 191 del Código del Trabajo uno de los casos que opera como una remisión normativa, es decir, establece que si un trabajador termina la relación laboral a través de un visto bueno, por una de las causas imputables al empleador, la Ley le sanciona a este último obligándole a pagar las mismas indemnizaciones que corresponden al despido intempestivo y al desahucio.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa

ZONAS FRANCAS

OBJETO DE LA PRÓRROGA CONTENIDA EN LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA DEL CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES RESPECTO DE LA LEY DE ZONAS FRANCAS

Tribunal:
Dra. Katerine Muñoz Subía (ponente)
Dra. María Consuelo Heredia Yerovi
Dra. Enma Tapia Rivera

No. de Proceso:
09359-2019-02612

Fecha de notificación:
29 de agosto de 2022

Causales de casación: Causal cinco del art. 268 del COGEP.

Breve resumen de los hechos:
SALICA DEL ECUADOR S.A. interpone recurso de casación por considerar que el señor M.C.R. no tiene derecho a la indemnización por despido intempestivo en razón de que las relaciones laborales constituidas al amparo de la Ley de Zonas Francas tenían el carácter de temporales, y dicho régimen fue prorrogado por la Disposición Transitoria Tercera del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Decisión:
La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia resuelve NO CASAR la sentencia recurrida, por considerar que el régimen laboral constituido por la Ley de Zonas Francas no fue prorrogado.

Criterio destacado:
El Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones derogó la Ley de Zonas Francas mediante la Disposición Derogatoria letra n), e incluyó en su Disposición Transitoria Tercera una prórroga para las zonas francas cuyas concesiones fueron otorgadas al amparo de la referida ley, a fin de no afectar su operatividad, pero dicha prórroga no incluye al ámbito laboral.

Escanea el QR y descarga
la resolución completa