



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Informe Final del trabajo de investigación.

Previo a la Obtención del Título de:

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

Tema:

Caso N° 13352-2013-0183 seguido por el Señor Ángel Gennery Espinales en
contra de la Empresa Disniko.S.A. “Afectación a los derechos laborales por
inadecuada interpretación al vicio de Ultra Petita por la sala de lo laboral de la
Corte Provincial de Manabí”

Autores:

Bryan Mauricio Vera Flores.

Migdonio Benjamín Albán Mendoza

Tutor (a)

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira

Portoviejo - Manabí – Ecuador

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.

Bryan Mauricio Vera Flores y Migdonio Benjamín Albán Mendoza, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo de investigativo: Caso Laboral N° 13352-2013-0183 seguido por el Señor Ángel Gennery Espinales en contra de la Empresa Disniko.S.A. “AFECTACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES POR INADECUADA INTERPRETACIÓN AL VICIO DE ULTRA PETITA POR LA SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DE MANABÍ”, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, 19, de Agosto 2017

Bryan Mauricio Vera Flores
C.C.
AUTOR

Migdonio Benjamín Albán Mendoza
C.C.
AUTOR

Contenido

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	III
INTRODUCCIÓN	V
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. Derecho Laboral	1
1.1.1. Evolución histórica	1
1.2. Concepto.....	3
1.3. Objeto	4
1.4. Características	5
1.4.1 Es un derecho social.....	5
1.4.2 Es Autónomo	5
1.5. Principios Constitucionales del Derecho Laboral	6
1.5.1 Principio de Irrenunciabilidad	6
1.5.2 Principio de Intangibilidad	7
1.5.3. Principio In dubio pro Operario	8
1.6. Congruencia En Materia Civil.....	9
1.7. Vicios de incongruencia	11
1.8. Jurisprudencia.....	11
1.8.1. Resoluciones de la Corte Nacional de Justicia	11
1.8. Derecho Comparado.....	13
1.8.1. Venezuela	14
1.8.2. Argentina	14
2. ANÁLISIS DE CASOS	16
2.1. Los hecho facticos del caso	16
2.2. Fallo de Primera Instancia.....	19

2.3. Fallo de segunda instancia que rechaza el recurso de apelación de la parte accionante; y, ratifica la sentencia venida en grado que declara parcialmente con lugar la demanda, corrigiendo los “errores de cálculo”	26
3. CONCLUSIONES	43
4. BIBLIOGRAFÍA	45
Anexos	50

INTRODUCCIÓN

Mediante una sentencia justa se resalta la eficacia de los derechos de los trabajadores, la misma que tiene que ser de acorde al derecho sustantivo y adjetivo vigente, a la justicia social, a la tutela judicial efectiva, extensible a la sociedad como parte integrante de protección de esos derechos irrenunciables, donde los beneficios procedimentales son para el trabajador por ser el débil jurídico de la relación laboral.

La Carta Magna es garantista en materia Laboral, ya que consagra una serie de principios en respaldo de los derechos de los trabajadores, entre los más importantes tenemos el principio de irrenunciabilidad y el de intangibilidad, además señala que toda acción que represente menoscabo o transgresión a los derechos laborales será nula.

En materia procesal civil, donde los derechos si son renunciables, se estipula el principio de congruencia, que consiste en que toda decisión del juzgador debe ser acorde a lo pedido por las parte y sin ir más allá, caso contrario conllevaría un vicio de incongruencia.

El estudio de caso se basará en que las normas procesales civiles o los vicios de incongruencias, como ultra petita, no siempre son aplicables en el derecho laboral con la rigidez común de las normas procesales civiles, ya que estudiando los principios y características que identifican al Derecho Laboral, se puede tener como resultado que el Derecho Laboral no tiene nada que ver con el Derecho Procesal Civil, ya que el derecho procesal civil prácticamente viene

siendo un derecho de comercio, donde actúan ambas partes, es decir, que se comprometen a cumplir las normas de un contrato, ya sea que una de las cláusulas vaya en desmedro de una de las partes; sin embargo, en laboral no, es diferente porque constituye una rama del derecho social, y todo lo que sea en contra del trabajador, será nulo. No hay que confundir las normas procesales frías y rígidas, con las normas o principios del derecho laboral, que es social.

En este sentido, la Ultrapetita juega un papel muy importante para estimular la función proteccionista para los trabajadores, sin embargo, algunos jueces en materia laboral confunden con el derecho procesal civil, y se limitan únicamente a lo establecido en la demanda sin darse cuenta que no otorgar más de lo pedido, existiría una indefensión jurídica para el trabajador que reclama sus Derechos Laborales puesto que, la irrenunciabilidad de estos, debe garantizarse a través de esta normativa, siempre que sean alegados y probados dentro del proceso.

En el desarrollo de este trabajo se abordaran varios temas inherentes al derecho laboral con el objetivo de determinar su especialidad y así no confundirlo con el derecho procesal civil; también realizaremos análisis de resoluciones de la Corte Nacional de Justicia, que servirán como referencia de que en el Ecuador los derechos de los trabajadores están en constante aumento.

En el Ecuador se garantizan los derechos de los trabajadores por encima de cualquier norma contradictoria, que a simple vista se podría considerar que estuviera inmerso un vicio de incongruencia, pero están debidamente motivadas; también se hará un análisis del derecho comparado de países vecinos como

Colombia, Venezuela y Argentina, donde si es aplicada la ultra petita en derechos laborales debidamente reconocidos, y estos países también son miembros de tratados internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, en el cual es miembro el Ecuador.

Lo antedicho con el objetivo de profundizar el tema que ha surgido de la problemática encontrada en el estudio de caso específico, para luego proceder al análisis del mismo y fundamentar dicha problemática de manera metódica y razonada, asentada en las fuentes que se han consultado para la investigación y aplicarla en la investigación concreta.

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Derecho Laboral

1.1.1. Evolución histórica.

Para entrar a profundizar las instituciones que se van a analizar en el estudio del caso objeto de la investigación, e importante primero dejar anotado como, donde y porque se origina el derecho laboral. Del surgimiento del derecho laboral se apunta que se origina de la derivación de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y empleador.

En cuanto a los acontecimientos históricos que dieron origen a esta rama del derecho Sanroman y Cruz, (2009), ha expresado:

En el ámbito Internacional, destaca como antecedente fundamental la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), época de transición del taller a la fábrica; dicho en otro modo, del artesano al obrero, debido a la aparición del maquinismo. Por razones obvias se incrementan los accidentes de trabajo y, ante la producción de masas, se hace patente el abuso del trabajador al aumentar las jornadas de trabajo sin condiciones higiénicas y de seguridad, lo que da lugar a la explotación por parte de los patrones y que a su vez origina protestas de los obreros, por lo que el legislador se ve en la necesidad de crear normas protectoras del trabajo y, por tanto, del trabajador en el ejercicio de su profesión u oficio. (p.2)¹.

Moreno, (2013), remitiéndose a la edad media sobre el origen de este derecho ha indicado:

Durante la Edad Media, aunque el esclavismo no desapareció completamente, surgió un nuevo tipo de relación laboral, la servidumbre, que se caracterizó por el tipo de propiedad y relación laboral de la época

¹ Sanroman Aranda, Roberto & Cruz Angélica.(s/f). “*Derecho laboral*”. México: Editorial Mc GrawHill.

conocida como el Feudalismo. Los señores feudales se beneficiaban del trabajo de sus súbditos, a cambio de protegerlos de los embates de los bárbaros o de otros pueblos agresivos. Adicionalmente, eran ellos los que detentaban la propiedad de las tierras heredadas como consecuencia de su linaje. A cambio de la protección que gozaban los siervos, ellos deberían de servir en sus ejércitos, trabajar sus tierras, cuidar sus bosques, pastorear sus ganados, servir en sus castillos o en el cuidado y crianza de sus animales. Además de la protección, los trabajadores recibían una parte pequeña del producto y una porción de tierra para realizar sus propios cultivos. Desde luego las condiciones de trabajo no eran tan inhumanas como en el caso de la esclavitud, pero las personas tampoco gozaban de condiciones laborales óptimas para desarrollarse adecuadamente como seres humanos. (p.10)².

Entre los aspectos relevantes de la evolución del derecho laboral como tal, se hace mención que luego de la primera guerra mundial, en el año 1919, se crea uno de los organismos con más relevancia en cuanto al derecho laboral como lo es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), esta institución se basa en el reconocimiento de los derechos laborales en el favor de la clase trabajadora, entre sus bases consta la declaración de que la justicia social es la base para la paz universal.

Con el antecedente de la OIT al concluir la segunda guerra mundial, en 1945, se crea la Organización de las Naciones Unidas (ONU), dependencia que registra la necesidad de promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

En el Ecuador como lo ha indicado el Doctor Yanéz, (2009); en su tesis doctoral se origina en 1925 bajo los siguientes aspectos:

² Moreno Núñez, Héctor. (2013). "*Derecho del trabajo*". Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. (en línea). Consultado 26 de julio 2017: recuperado de: https://www.editorialdigitaltec.com/materialadicional/P219_MorenoNunez_DerechodelTrabajo.ap1.pdf

Es el resultado de la convergencia de factores nacionales e internacionales, entre los primeros se destaca el desarrollo industrial; y entre los internacionales están la revolución rusa, la creación de la comisión de Legislación Internacional del Trabajo y el funcionamiento de la Oficina Internacional del Trabajo, la labor de las Conferencias Internacionales del Trabajo, el auge del problema obrero en Estados Unidos y Europa en la primera Post guerra y la proclamación de la Liga de las Naciones de que el establecimiento de la paz no podrá realizarse sino sobre las bases de la justicia social. El Derecho Laboral es en Ecuador una disciplina jurídica nueva, quienes han ahondado en su estudio analítico, han dividido su proceso en tres períodos que comprenden: a.) Las primeras leyes obreras b.) La legislación social Juliana y c.) La legislación Postjuliana, hasta la promulgación del Código del Trabajo. (p.26-27)³.

En la actualidad el derecho laboral es regulado por el Código de trabajo que tuvo su última reforma el 22 de mayo del 2016.

1.2. Concepto.

Con el objetivo tener ideas claras sobre cada punto del desarrollo de este trabajo, es muy interesante dar un concepto sobre el Derecho Laboral, según Dávalos: *“Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”* (Dávalos, 1996,p. 3)⁴.

En este concepto el autor inserta el propósito del derecho laboral siendo este el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. Resulta difícil especificar ambas concepciones, pero analizando detalladamente lo que se argumenta el autor es la finalidad del derecho laboral, y no es otra cosa, que

³ Yanéz Velastegui, Mauricio. (2009). *“La huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón Riobamba”*. Tesis doctoral. (en línea). Consultado 26 de julio de 2017. En: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>

⁴ Dávalos, J. (1996). *“Derecho del trabajo”* Tomo I. México: Editorial Porrúa.

ninguno de sus factores que intervienen en este derecho estén por debajo del otro, y en especial buscando aquella anhelada justicia para el trabajador que por lo general siempre va ser el débil jurídico de esta relación.

1.3. Objeto.

Como se ha indicado en los antecedentes el derecho laboral nace para proteger los derechos del trabajador, por lo que, se puede indicar que su principal objetivo es ese, la protección y amparo constitucional de los derechos del trabajador a quien la Carta Magna, los tratados y la ley consideran la parte más débil de la relación laboral.

El doctor Walker Linares, catedrático de Derecho Laboral de la Universidad de Chile, en la revista jurídica de la institución, sobre el objeto de Derecho Laboral ha manifestado:

El objeto primordial del Derecho del Trabajo es el trabajo mismo que efectúa el económicamente débil, tanto la labor material como la intelectual, reglamentando las relaciones laborales con un criterio de justicia social; protege a quienes ejecutan el trabajo, en forma de crearles condiciones decorosas de existencia, dignas de seres humanos. Es el reflejo de la humanización y de la moralización del derecho, al propio tiempo que de su democratización y de su relativa socialización. Es de formación jurídica transitoria, se empeña en atenuar sus excesos y las desigualdades sociales; busca un mayor bienestar para los humildes, y hace obra socializadora propiciando una mejor y más justa distribución de la renta nacional⁵

Tal como se dijo entonces la finalidad primordial del derecho laboral es la protección de los trabajadores, lo antedicho se fundamenta en lo ordenado por

⁵ Walker Linares, Francisco. (s/f). *“Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo”*. Revista jurídica “Anales”. (en línea). Consultado 10 de Agosto 2017. En: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>

la Constitución que declara que los derechos del trabajador son intangibles e irrenunciables, es decir, que no se pueden tocar estos derechos porque de hacerlo se menoscabarían o disminuirían los mismos, por lo que, la ley también ha creado el principio pro operario que debe aplicarse en todos los procesos donde se discutan derechos de los trabajadores.

1.4. Características.

Cada una de las grandiosas ramas del derecho tienen características que lo pueden referenciar con las demás ramas, sin duda el derecho laboral no se queda atrás, con la diferencia que este tiene características especiales, que lo hacen exclusivo por su finalidad; hay un sin número de características, pero para seguir la temática de este trabajo solo se va a analizar las más importantes, que es un derecho social y que es autónomo.

1.4.1 Es un Derecho Social

Ámbito del Derecho cuya finalidad es defender y brindar amparo a aquellos grupos sociales que por su condición pueden ser víctimas de la trasgresión de sus derechos. (Jose Cruz, 2009)⁶. Esta característica es una de las importantes, ya que lo que se prevee es que el derecho laboral es protector del integrante débil de la relación laboral, es decir, del trabajador, ya que sin duda éste siempre va a ser dependiente de su Empleador por ser dueño del capital, que lo ubica en una situación de desventaja frente a su empleador.

1.4.2 Es Autónomo.

⁶ Méndez, J. (2009). “*Derecho Laboral – Un enfoque práctico*” México: Editorial The McGraw-Hill.

Sostiene Aczel; “Es una rama autónoma ya que tiene su propio objeto (el trabajo subordinado), sus propios sujetos (trabajador, empleador, sindicatos), sus particulares principios (...), y su normatividad específica” (Aczel, 2001,p. 19)⁷.

Esta característica del Derecho Laboral es muy importante, que evita que se violenten los derechos de los trabajadores, ya que en ocasiones se malinterpretan normas procesales civiles, queriendolas aplicar al Derecho Laboral.

1.5. Principios Constitucionales del Derecho Laboral.

El trabajo es un derecho que se encuentra garantizado en la constitucion de la republica y constituye uno de los deberes mas altos del estado garantizar el goce efectivo.

La Constitucion como norma suprema del Estado consagra, en su ariculo 326, los principios que sustentan un derecho fundamental como es el derecho al trabajo, entre los más importantes para el desarrollo de este trabajo encontramos los estipulados en el literal dos, que textuamente prescribe “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constituyente A. , 2008, pág. 101)⁸.

1.5.1 Principio de Irrenunciabilidad.

Como ya se ha mencionado anteriormente el principio de irrenunciabilidad de Derechos Laborales está estipulado en nuestra Carta Magna,

⁷ Aczel, M. (2001). *Instituciones del Derecho Individual del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial La Ley.

⁸ Constitución de la República del Ecuador. (2008). Quito: Ecuador: Lexis.

lo que significa que es una garantía básica para todos los trabajadores, Guerrero Figueroa, ((s.f.)) afirma:

La finalidad del principio de irrenunciabilidad es el auxilio que se brinda al trabajador, ya que por su situación de ser débil por dependencia económica puede ser sometido a renunciar a los derechos que como trabajador le corresponde, a raíz de una necesidad urgente. (p.291)⁹.

En cuanto a este principio Vázquez Vialard (1999), sostiene:

La característica propia del derecho laboral es que tutela al trabajador, lo cual hace que, hasta cierto punto, en algunas circunstancias considere a éste como un menor de edad. A tal fin, considera que la renuncia (abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral) la hace el trabajador por ignorancia o por falta de capacidad de negociación. (p. 124)¹⁰.

Analizando lo señalado por los autores antes mencionados coinciden a que el objetivo de este principio es la protección hacia el trabajador y se sustenta en la desigualdad existente, ya que por muchas circunstancias o hasta por desconocimiento del trabajador puede llegar a renunciar a sus derechos que por ley le corresponden.

Este principio vigente en nuestro ordenamiento jurídico es uno de los principios más eficaces que ampara ampliamente al trabajador y que le corresponde exclusivamente al Derecho Laboral ya que en otras ramas del derecho como por ejemplo en el Derecho Civil los derechos si son renunciables.

1.5.2 Principio de Intangibilidad.

⁹ Guerrero, G. (s.f). *Teoría General del Derecho Laboral*, Bogotá, Colombia: Editorial Leyer.

¹⁰ Vázquez, A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Cabanelas (2010), define a la intangibilidad como “inviolabilidad, prohibición rigurosa de tocar, violar o profanar una cosa, de infringir un precepto o de atentar contra alguien o contra algo” (pág. 171)¹¹.

De acuerdo a la definición de intangibilidad acoplándola al derecho podemos acotar que como en nuestra Constitución se garantiza que los derechos de los trabajadores son intangibles, es decir, consiste en una garantía de que no se les puede tocar, violentar o menoscabar sus derechos reconocidos de los trabajadores, sin embargo, los derechos sí se pueden tocar o modificar, pero siempre que sea para mejorar.

1.5.3. Principio In dubio pro Operario.

Este principio se encuentra estipulado en nuestra Constitución de la República específicamente en el artículo 326, numeral 3 que literalmente dice “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras” (Constituyente A. , 2008, pág. 101)¹².

Así mismo en el Código De Trabajo se reconoce este principio en el artículo 7 que textualmente dice “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los

¹¹ Cabanellas, De Torres, Guillermo. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.L.R.

¹² Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Montecristi: Lexis.

funcionarios Judiciales y Administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Nacional, 2005)¹³.

Estas disposiciones que se estipulan en nuestro ordenamiento jurídico tanto en la Constitución como en el Código de Trabajo, lo que se garantiza es que si existen algunas disposiciones o normas que se pueden aplicar al caso concreto, los administradores de justicia tienen el deber de aplicar la que sea más beneficiosa para el trabajador, aunque tenga que sacrificarse los niveles de jerarquía.

Cuando se ampara esta condición más favorable para el trabajador y se trate de una nueva norma, nunca se debe utilizar para reducir las condiciones beneficiosas de las que está gozando el trabajador, siempre debe ser en aumento de mejores condiciones. Hay que tener en cuenta, que esto, no tan solo es exigible para los funcionarios judiciales, sino también para los funcionarios administrativos, un ejemplo de esto, serían los inspectores de trabajo, ellos también tienen que aplicar las normas más favorable a la persona trabajadora.

1.6. Congruencia en Materia Civil.

De manera general la congruencia en derecho es la relación que hay entre el hecho fáctico imputado en el proceso y la sentencia, como lo ha expresado, Ayarragaray es: “Un principio normativo que limita facultades resolutorias del Juez, por el cual debe existir identidad entre lo resuelto y

¹³ Nacional, H. C. (2005). “*Codificación Código del Trabajo*”. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

controvertido, oportunamente, por los litigantes, y en relación con los poderes atribuidos en cada caso al órgano jurisdiccional por el ordenamiento jurídico (Ayarragaray, 1962, p.83)¹⁴.

El experto en Derecho Procesal, Devis Echandia; (1985); en una de sus obras conceptualiza a este principio como:

Principio regulador que demarca el contenido de las resoluciones judiciales que deben pronunciarse, de acuerdo con el sentido y alcance de las peticiones formuladas por las partes (en lo civil, laboral, y contencioso-administrativo) o de los cargos o imputaciones penales formulados contra el sindicado o imputado, sea de oficio o por instancia del ministerio público o del denunciante o querellante (en el proceso penal), para el efecto de que exista identidad jurídica entre lo resuelto y las pretensiones o imputaciones y excepciones o defensas oportunamente aducidas, a menos que la ley otorgue facultades especiales para separarse de ellas. (p. 533)¹⁵.

En materia civil como lo ha indicado este citado autor el principio tiene que ver con la pretensión del actor que ha iniciado la acción civil, o a su vez el demandado cuando haya formulado una reconvencción, lo que significa; que el juzgador debe resolver únicamente sobre los elementos de la pretensión, no puede otorgar más de lo que se pide, ni algo distinto de lo que se pide ni menos de lo que se pide.

Así por ejemplo si se propone una demanda donde el actor pretende que se declare la restitución de un bien por la acción reivindicatoria o de dominio, el Juzgador debe valorar si su pretensión cumple con los requisitos de la acción y resolver negando o aceptando la reivindicación, mas no por ejemplo pronunciarse si la parte demanda posee el bien de buena o mala fe.

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

¹⁵ Devis Echandía, Hernando. (1985). *“Teoría General del Proceso”*. Tomo II. SL: Editorial Universidad.

1.7. Vicios de incongruencia.

Como se ha establecido en líneas anteriores, la congruencia es un principio, este principio cuando es vulnerado o no es aplicado tiene un nombre jurídico, y es el denominado vicio de congruencia. Los vicios de congruencia que existen en la ley y la doctrina se clasifican en tres que son:

- Plus o ultra petita.
- Extrapetita.
- Citra o mínima petita.

Para entender a que se refieren cada uno de estos vicios se asienta la jurisprudencia de la Sala de lo civil y mercantil de la Corte Nacional de Justicia que en el juicio No. 660-2011 dispone:

Los vicios que tipifican a la causal cuarta afectan al principio de congruencia, que consiste en la concordancia que debe haber entre las pretensiones de la demanda, los medios de defensa o contrademanda deducidos por la parte demanda, y la resolución del juez, a lo que la doctrina y jurisprudencia llama congruencia externa; y, la interna, que consiste en la concordancia entre la parte motiva y la resolutive de la sentencia. El principio de la congruencia delimita el contenido de la sentencia en cuanto ésta debe pronunciarse de acuerdo con el alcance de las pretensiones, impugnaciones y excepciones o defensas oportunamente aducidas, a fin de que exista identidad jurídica entre lo pedido y lo resuelto. Acorde a la doctrina y la jurisprudencia, esta incongruencia, que es un error de procedimiento o vicio de actividad, puede tener tres formas o aspectos: 1) Cuando se otorga más de lo pedido (plus o ultra petita); 2) Cuando se otorga algo distinto a lo pedido, es decir se decide sobre puntos que no son objeto del litigio (extrapetita); 3) cuando se deja de resolver sobre algo pedido (citra o mínima petita) (Casacion Civil, 2011).

1.8. Jurisprudencia.

1.8.1. Resoluciones de la Corte Nacional de Justicia.

En el Ecuador los derechos de los trabajadores están en constante aumento por lo cual no se los pueden violentar, y por esta razón la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado en reiteradas ocasiones en varios temas, ya que es el órgano competente para dictar resoluciones o absolver consultas, en caso que alguna norma sea oscura o en su caso que exista duda por parte de algún miembro de la administración de justicia. A continuación se presentan dos Resoluciones para analizar.

Resolucion No. 14-2015, 2015

Art.1 En los juicios laborales, cuando se reclame el pago de remuneraciones atrasadas, generadas durante la relación laboral que no hubieren sido cubiertas por el empleador, demostrada en el juicio de trabajo esta prestación, las juezas, jueces y tribunales de lo laboral, dispondrán en sentencia además del pago del triple del equivalente al monto total de los sueldos o salarios no pagados del último trimestre adeudado, en beneficio de la persona trabajadora previsto en el artículo 94 del Código de Trabajo, ***aunque no hubiere sido expresamente reclamado en la demanda*** (Resolución 14-2015, 2015)¹⁶.

Resolucion 08-2016, CNJ:

Art. 1 En los juicios individuales de trabajo sujetos al trámite sumario de conformidad con el Código Orgánico General de Procesos, en que la persona trabajadora demande el pago de remuneraciones mensuales, décimo tercera, décimo cuarta remuneraciones, vacaciones devengadas y no canceladas y la pensión jubilar patronal mensual vitalicia, en caso de sentencia condenatoria, las juezas, jueces y tribunales de instancia, dispondrán el pago de intereses, ***aun cuando no se lo hubiere solicitado en la demanda***, que se calcularán a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha en que se cumpla la orden de pago; conforme a los plazos establecidos en los artículos 76, 80, 82, 83, 111, 113 y 216 del Código del Trabajo (Resolución 08-2016, 2016)¹⁷.

¹⁶ Corte Nacional de Justicia. (2015). Resolución No. 14-2015. Registro Oficial No. 651.

¹⁷ Corte Nacional de Justicia. (2016). Resolución 08-2016. Registro Oficial 894.

Ambas resoluciones expedidas por la Corte Nacional de Justicia, surgieron con un solo objetivo, que es garantizar el goce efectivo de los derechos de los trabajadores, ya que si llegare a existir duda o desconocimientos sobre normas o al alcance de instituciones jurídicas mencionadas en la resolución, los administradores de justicia ya tienen una guía de cómo aplicarlas.

Analizando el contenido de cada una de las dos resoluciones citadas, podemos identificar que en ambas mencionan que esos derechos deben concederse así no se las hubiere pedido en la demanda, entonces al señalar esto, diríamos que en la sentencia que se conceda lo mencionado, estaría conllevando un vicio de incongruencia, pero sin embargo, están debidamente motivadas con la finalidad de que no se las mal interprete o se las relacione con este vicio.

1.8. Derecho Comparado

Sobre este tema Rojas Chávez & Hernández Meza, (2004); sostienen:

Este principio consiste en el que el juez laboral podrá fallar por fuera de lo pedido (*extra petita*) o más allá de lo pedido (*ultra petita*) por el demandante. La razón de este principio se sustenta en el carácter irrenunciable de los derechos mínimos a favor de los trabajadores. (p. 239)¹⁸.

Analizando el tema sobre esta facultad que le confiere la ley al juez de dictar sus fallos en ultra o extra petita, en la legislación colombiana está considerada como un principio, por lo cual, puede ser aplicado en cualquier momento y más aún cuando los derechos del trabajador se encuentren en desmedro, y cumpliendo con los requisitos de ley para su aplicación.

¹⁸ Rojas Chávez, A. M., & Hernández Meza, N. (2004). “El Principio de Consonancia en Materia Laboral” SL: Revista de Derecho. Universidad Del Norte.

1.8.1. Venezuela

Continuando con el análisis del derecho comparado, Venezuela es otro de los países donde se permite al juzgador proferir sus sentencias en ultra o extra petita, con la única diferencia de que en este país, no se lo considera como un principio, si no como una facultad del juez, por lo cual un juez garantista, cuando la situación lo requiera, siempre lo va a aplicar ya que por naturaleza del derecho laboral, esta autoridad siempre debe de estar en amparo de los derechos de los trabajadores.

1.8.2. Argentina

En el Sistema legal de Argentina, en el artículo 56 de la Ley 18.345 y el Art. 63 de la LPTC, le faculta juez de fallar en ultrapurista, por lo cual el Doctor en derecho y ciencias sociales Mauricio Arese, (2012); hace un analisis y varias acotaciones sobre esta cuestion:

La habilitación para fallar ultra petita no significa empero, que la parte omita denunciar rubros que pueden aparecer en la relación de los hechos pero no son explicitados en el petitorio concreto. Por ejemplo, se denuncia la existencia de irregularidades registrales en el marco de una controversia en la que se demandan diferencias salariales e indemnizaciones por despido. Difícilmente, pueden acogerse los ítems que no se indican expresamente como pedidos porque la parte demandada difícilmente se defiende de lo que no se le pide. Es distinta la cuestión del uso por costumbre judicial de la “planilla anexa” a la demanda que resume las peticiones. Puede que se incluyan aquí rubros no mencionados en el cuerpo de demanda y viceversa. Esa contradicción no impide su acogimiento porque la demandada ha podido conocer y defenderse del reclamo. En caso que los ítems estén enunciados, poco importa los errores o déficit numéricos porque la pretensión básica está expresada. (p. 13)¹⁹.

¹⁹ Arese, Mauricio. (2012). “XX congreso mundial de derecho del trabajo y de la seguridad social. Presente y futuro derecho del trabajo. Los principios del derecho al trabajo”. (en línea). Consultado 30 de julio de 2017. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/282635042/Argentina-Principioprotectorio-Arese>

Como se evidencia en ambas legislaciones aunque con nombres distintos en materia laboral se acepta la aplicación de ultra petita cuando con ello se protegen los derechos a los trabajadores que emanan de los principios constitucionales, esto por cuanto; los principios como intangibilidad, irrenunciabilidad y pro operario en materia laboral son principios universales.

Cabe indicar que la facultad del Juez en materia de trabajo de otorgar más allá de lo que se pide, se aplica en el ámbito cuantitativo, cuando el trabajador se ha equivocado en su cálculo para solicitar rubros adeudados, tampoco el Juzgador se puede extralimitar con lo que no se pide.

2. ANÁLISIS DE CASOS

2.1. Los hecho fácticos del caso.

El caso que se va a analizar es la causa laboral No.- 13352-2013-0183 que sigue el Señor Angel Espinales en contra de la empresa Disniko S.A. por intermedio de su Representante; en el cual la problemática jurídica consiste en que se han violentado los principios constitucionales del derecho laboral como el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, esto a raíz de que la Sala de lo laboral de la Corte Provincial de Manabí, al dictar su sentencia en este caso, realizó una inadecuada interpretación al vicio de ultrapetita,

Este proceso ya está terminado y consta de dos instancias, por lo cual para un mejor entendimiento realizará un análisis de ambas instancias, donde iremos relatando los hechos y cada parte del caso, haciendo un análisis profundo donde nace el problema jurídico encontrado.

En el proceso laboral estudiado el actor que ya ha sido mencionado demanda a su ex empleador la Empresa DISNIKO S.A., en su demanda manifiesta que el 15 de mayo del 2010, inició a prestar sus servicios lícitos y personales para esta empresa, en el tiempo que estuvo laborando fue víctima de comportamiento hostil por parte de su empleador, hasta que fue despedido intempestivamente.

En sus pretensiones el trabajador, reclama los beneficios que estipulan en los artículos 188, 111,113, 69-71, 185, 55, 97,42 n 9 del Código de Trabajo, que en su totalidad dan la suma de \$20.000 dólares americanos.

Luego de haber observado los requisitos de la demanda, el operador de justicia previo a calificar la demanda, manda a completar en lo pertinente a su última remuneración, fecha, día, lugar y hora en que fue despedido; el actor completa su demanda y especifica que su última remuneración fue de 318,00; y, que el despido tuvo lugar el día 31 de julio del 2013, en la oficina del jefe de talento humano.

El representante de la empresa demandada, comparece y manifiesta su intención de conciliar, es decir, pagar solo los beneficios establecidos en los artículos 188, 111, 113, 69-71, ya que, indica que las pretensiones del actor eran extremadamente exageradas, solo se le podía pagar lo mencionado, como lo estaba haciendo con los demás trabajadores, por el mal momento económico que estaba pasando la empresa.

El proceso se sustanció de acuerdo a la ley, las partes presentaron sus pruebas, y en base a ello, el juez resuelve:

- a) Que existió el despido, en base a la contestación en que se le iban a pagar este rubro.
- b) En cuanto a la fecha del despido, el actor manifiesta que se suscitó el sábado 31 de julio del 2013, por lo que todas sus reclamaciones y pretensiones se delimitan hasta esa fecha; sin embargo, dentro del juramento deferido, cuando se le preguntó sobre su tiempo de servicios, manifestó que laboró

desde el “15 de mayo del 2010 hasta el 31 de agosto del 2013, estableciendo que el último día de labores del trabajador fue éste y no el 31 de julio del año 2013 como señala en su demanda, tomando en cuenta como plus de convicción que verificando el calendario, el 31 de julio del 2013, fue miércoles y no sábado como argumenta el actor en su libelo de demanda, teniéndose por tanto que la terminación de la relación laboral no se dio en el momento y forma indicados en la demanda; sino que de fojas 62 y 63 y 118 y 119.

- c) Se corrobora que estuvo afiliado hasta el 31 de agosto del 2013, ahora bien, tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 114 del Código de Procedimiento.
- d) Igualmente, respecto al monto de la remuneración, la demanda planteada manifiesta que su última remuneración mensual era de 318.00 dólares americanos, pero de acuerdo a las pruebas adjuntadas por las partes, esto es los roles de pago se evidencia que su última remuneración fue \$366,98, y sobre este valor se le pagaran sus beneficios.

El Juez de primera instancia declara parcialmente con lugar la demanda, condena al demandado al pago de los beneficios establecidos en los artículos que ha fundamentado el actor, calculando estos beneficios con fecha de despido 31 de Agosto y con la remuneración de \$366,98 dólares americanos.

El actor apela la sentencia con el objetivo que se le paguen los demás beneficios reclamados, los jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial

Manabí conoce sobre este recurso, luego del análisis, evidencian que los valores estaban calculados en base a lo que legalmente le correspondía, y no con lo que se pidió en la demanda y por lo tanto, manifiestan que el Juez Aquio a ordenado el pago de más de lo que pedía el acto en la demanda.

Luego de la motivación respectiva dicta la resolución, rechaza el recurso, ratifica la sentencia venida en grado que declara parcialmente con lugar la demanda, corrigiendo los “errores de cálculo”.

2.2. Fallo de Primera Instancia.

Procediendo con el fallo de primera instancia donde el juzgador ha fallado en favor del trabajador y ha declarado con lugar la demanda y ordenado el pago de fundamentado más en los hechos que en los documentos como lo ordena el principio laboral de supremacía de la realidad sobre la forma, y otros principios del derecho laboral, se estudia los punto relevantes de la sentencia para luego continuar con el análisis final.

En su parte expositiva el fallo hace pronunciamiento sobre los hechos facticos que ya han sido relatados, en los considerandos primero y segundo pertenecientes a la parte valorativa de la sentencia el juzgador se pronuncia sobre la competencia y validez del proceso, indicando que es competente y que no han existido vicios:

(...)PRIMERO.- la competencia se encuentra establecida conforme a lo dispuesto en el Art. 568 del Código del Trabajo, el suscrito Juez es competente para conocer y resolver la presente causa. SEGUNDO.- La presente causa se ha tramitado conforme lo determina el artículo 575 del Código del Trabajo y por cuanto aparece que no se han omitido solemnidades sustanciales, de las establecidas en el Art. 346 del Código

de Procedimiento Civil, ni que se haya producido violación del trámite señalado en el Art. 575 del Código del Trabajo, se declara su validez (Oral, 2013).

En el considerando tercero el juzgador hace referencia respecto de la existencia de la relación laboral entre el empleador que acudió a reclamar sus derechos y su ex empleador:

(...)TERCERO.- Para que proceda las reclamaciones deducidas en una demanda laboral, debe quedar plenamente demostrada la existencia de la relación laboral alegada, con la concurrencia de los elementos que determina el Art. 8 del Código del Trabajo, a) prestación de servicios lícitos del trabajador en beneficio del empleador; b) dependencia dentro de la actividad que cumple y, c) remuneración que no es otra cosa que la retribución de quien, beneficiándose con el trabajo, debe pagarla al que lo presta”, al respecto, al dar contestación a la demanda la parte accionada se opuso a la misma proponiendo excepciones con una negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, lo cual conlleva necesariamente que tenga que producirse prueba sobre la relación laboral por parte del actor, conforme establece el Art. 113 del Código de Procedimiento Civil, que textualmente dice: “Es obligación del actor probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio, y que ha negado el reo”. Estos mecanismos probatorios deben dejar plenamente justificados los elementos jurídicos para exista relación laboral y llegar al convencimiento de que existe realmente.- **En el presente caso sub iudice, la existencia del nexo obrero-patronal se encuentra acreditado por parte del mismo demandado quien a fojas 90 ingresa un escrito en el que agrega al proceso pagos de décimo tercera y décimo cuarta remuneración, una planilla** consolidada del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y que únicamente quien tiene la obligación de cancelar como empleador a su trabajador dichos rubros es quien tiene una relación laboral, declaración que evidentemente implica un reconocimiento de la relación laboral, con lo que queda probada la relación laboral, ”a confesión de parte relevo de prueba. (Oral, 2013).

Una vez que se estableció que la relación laboral es existente y que ha sido justificada, en el considerando cuarto el juzgador se pronuncia sobre uno de los puntos principales de la problemática encontrada en el caso como lo es el

tiempo de trabajo que el trabajador ha prestado sus servicios, para lo cual el juzgador se pronuncia sobre el juramento deferido, que como es de conocimiento es aquel que sirve para determinar el tiempo de labro y la remuneración que ha percibido el trabajador, en este considerando en primer lugar se intenta establecer cuando empezó la relación laboral:

(...) CUARTO.- Establecida la Relación laboral, toca ver el tiempo en que esta permaneció vigente. La fecha de inicio el actor manifiesta en su demanda que inició el 15 de mayo del 2010, para poder establecer jurídicamente la fecha exacta en la cual surgió a la vida jurídica el vínculo laboral, el artículo 593 del Código de Trabajo, al respecto manifiesta lo siguiente: “**Criterio Judicial y Juramento Deferido.**- En general, en esta clase de juicios , el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir el juramento del trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares” es decir, que en el evento de verificar la inexistencia de documentos que puedan determinar la fecha exacta, se puede acudir al juramento deferido para establecer la fecha exacta en la que nació la relación obrero-patronal.- A fojas 62 y 63, se desprende del registro de imposiciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que el trabajador se encontraba afiliado desde junio del 2010, durante todo el mes, asertos probatorios que se corrobora a fojas 118 y 119 del proceso mediante oficio No. IESS-AG-MANTA-2014-0917-O de fecha 24 de junio del 2014, suscrita la Coordinadora de Agencia del IESS Manta, estos documentos alcanzan tan solo para generar la convicción de que al menos en esa época ya era trabajador de la empresa, pero no aporta con un dato certero sobre la fecha de inicio de la relación laboral, en vista de que en la práctica, aun cuando no afilió al trabajador desde el inicio de la relación laboral constituye una violación a las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, no necesariamente coinciden la fecha de inicio de la prestación de servicios con la de registro en el Seguro Social, por lo que es el juramento deferido la prueba más convincente que el proceso aporta con relación a este hecho puntual. (Oral, 2013).

En el considerando quinto se hace alusión respecto a cuando termino la relación laboral:

(...) QUINTO.- En cuanto a la terminación de la relación laboral, se inicia por establecer que **en su demanda el actor manifiesta dentro de su**

teoría fáctica de lo que dice fue el despido intempestivo suscitó el sábado 31 de julio del 2013, por lo que todas sus reclamaciones y pretensiones se delimitan hasta esa fecha; **sin embargo, dentro del juramento deferido, cuando se le preguntó sobre su tiempo de servicios, manifestó que laboró desde el “15 de mayo del 2010 hasta el 31 de agosto del 2013”**, estableciendo que el último día de labores del trabajador fue éste y **no el 31 de julio** del año 2013 como señala en su demanda, tomando en cuenta como plus de convicción que verificando el calendario, el 31 de julio del 2013, fue miércoles y no sábado como argumenta el actor en su libelo de demanda, teniéndose por tanto que la **terminación de la relación laboral no se dio en el momento y forma indicados en la demanda**; sino que de fojas 62 y 63 y 118 y 119, se corrobora que estuvo afiliado hasta el 31 de agosto del 2013, ahora bien, tomando en cuenta lo dispuesto por el artículo 114 del Código de Procedimiento Civil. La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Guillermo Cabanellas, Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta 2004, pág. 128), de la misma manera “...el despido intempestivo es un acto unilateral ejecutado por el empleador, dando por terminada la relación laboral existente con el trabajador, impidiendo que siga prestando sus servicios.” (Colón Bustamante Fuentes: “Manual de Derecho Laboral”, Editorial Jurídica del Ecuador, 2012, pg. 337), correspondía al actor probar que los hechos que narra en su demanda, a los que consideró como despido intempestivo efectivamente se dieron, puesto que se trata de un hecho objetivo, determinado en lugar y tiempo, que de forma súbita imposibilita al trabajador para seguir prestando sus servicios; empero, de la contestación a la demanda, realizada (fs. 16), el demandado manifiesta que “se iba a llegar a un acuerdo económico (...) pagando el despido de conformidad al artículo 188 del c.t., [sic] con lo que queda evidenciado que en su contestación a la demanda, el demandado afirma que ese hecho existió, y que por ende tenía que haberse indemnizado conforme lo había propuesto en conversaciones mantenidas en la cual se iban a llegar a un acuerdo. Por tanto al haber terminado la relación laboral en virtud del desahucio, pues ninguna de las partes ha probado que haya sido otra la forma de fenecer del contrato de trabajo, corresponde al actor el cobro de la bonificación que por éste contiene el artículo 188 del Código de Trabajo, tomándose como último día de trabajo el 31 de agosto del 2013, de conformidad a lo declarado por el actor en su juramento deferido y de los recaudos procesales a fojas 62 y 63 y 118 y 119. (Oral, 2013).

Como se evidencia de esta consideración el juzgador desglosa tres puntos de los cuales ha concluido:

- 1) El actor terminó su relación laboral el 31 de Agosto del 2013, no el 31 de julio como lo ha anunciado en su demanda.
- 2) Se ha configurado el despido intempestivo.
- 3) Debe por el despido, recibir la bonificación por desahucio.

Luego de determinar lo antedicho, el juzgador también se pronuncia respecto de la remuneración:

(...) SEXTO.- Igualmente, respecto al monto de la remuneración, la demanda planteada manifiesta que su última remuneración mensual era de 318.00 Dólares Americanos. Por otra parte, a fojas 19 a 28 del expediente se encuentran los roles de pago de los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto del 2013, del análisis de dichos documentos se puede establecer que, efectivamente la remuneración del trabajador se encontraba establecida por el salario básico unificado del trabajador en general y de otro rubro que se hace constar en los roles de pago denominados sobretiempo. De la prueba actuada en el proceso, especialmente de los roles de pago a los que se hizo referencia, se tiene que el monto correspondiente a ingresos unificados al final en el último mes que trabajó completo el actor, es decir el mes de agosto del 2013 fue de US\$ 366,98, que es el producto de la suma entre el salario fijo que es de 323.06 Dólares de los Estados Unidos de Norteamérica y el rubro que se hace constar el rol de pagos como sobretiempo.- Del reporte de aportaciones del IESS (fs. 62, 63, 118 y 119), pudiendo establecerse, además, que entre los meses junio a diciembre del 2010 fue de US\$ 250,00; de enero a abril del 2011 de US\$264.00; de mayo a diciembre del 2011 de US\$ 284,75; en enero del 2012 fue de US\$ 292.87,00; de febrero hasta diciembre del 2012, US\$ 312.75; y, desde enero del 2013 a agosto del 2013 fue de US\$ 323.06; cabe anotar que en el documento remitido por el Instituto Ecuatoriano de seguridad social consta que en todos meses del año 2013, se hacen aportaciones sobre valores extra a los señalados, los mismos que son de montos irregulares y sin que de dicho instrumento se desprenda el concepto al que se refieren. Con lo anteriormente expuesto se tiene que la última remuneración del trabajador alcanzó la suma de TRESCIENTOS SESENTA Y SEIS 98/100 DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (US\$ 366,98) y los valores variables de concepto desconocido que aparecen en el documento de fojas 28. (Oral, 2013).

Respecto de la carga de la prueba en materia laboral el juzgador manifiesta:

(...) SEPTIMO: Tratándose de materia laboral, cuando se ha establecido la relación laboral entre las partes, la carga de la prueba se invierte a la parte demandada, y, de conformidad con lo prescrito en el artículo 42, 111, 113, 69, 71 del Código de Trabajo, la parte accionada debió demostrar el pago y cumplimiento oportuno de sus obligaciones patronales, cosa que no ha realizado, por lo que resulta improcedente la excepción de falta de derecho del actor respecto a los rubros que en este considerando se ordena pagar, por lo que se dispone que la parte demandada en la forma que ha sido requerida pague al actor los rubros solicitados cuyo pago no ha podido justificar, esto es: a) Bonificación por desahucio, de conformidad al artículo 185 del Código de Trabajo, en vista de que como se estableció en el considerando cuarto de ésta sentencia, se ha comprobado en forma suficiente que ésta terminó por despido intempestivo, no es menos cierto que tenga derecho a percibir la bonificación por desahucio; b) Vacaciones no gozadas correspondientes al último periodo del 1 de septiembre del 2012 al 31 de agosto del 2013, ya que del proceso no consta documento alguno en el que el empleador haya justificado que el trabajador gozó de sus vacaciones o que, en su defecto, éstas hayan sido liquidadas de conformidad a lo dispuesto por el artículo 71 del código obrero; c) Decimotercer sueldo correspondiente al período del 1 de diciembre del 2012 al 31 de agosto del 2013, en virtud de lo solicitado por el actor, y de conformidad a lo previsto en el artículo 111 del Código de Trabajo, al no haber comprobado los demandados que se haya cubierto este derecho del trabajador; d) Decimocuarto sueldo del período: del 1 de marzo del 2013 al 31 de agosto del 2013, conforme a la pretensión del actor, y como manda el artículo 113 del Código de Trabajo, al no haber justificado el pago de dicho derecho la parte demandada; e) En cuanto a los uniformes y ropa de trabajo no consta prueba alguna que el empleador haya entregado ropa o uniforme de trabajo en cada año que el actor trabajó para la empresa Disniko S.A, ya que es obligación del empleador entregar ropa o uniformes de trabajo por cada año de trabajo o entregar en dinero el valor de la ropa de trabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 42 numeral 29 del Código de Trabajo, y que se la fija en 200 dólares de los Estados Unidos de Norteamérica; y, f) adicionalmente, y por haberse desarrollado la motivación sobre el despido intempestivo, el actor tiene derecho al rubro por indemnización de despido intempestivo, como se estableció en el considerando QUINTO de la sentencia. (Oral, 2013).

El Juzgador ordena el pago de las indemnizaciones solicitadas por el trabajador con excepción de la ropa de trabajo, y el pago por concepto de utilidades, además indica que las indemnizaciones se basan de acuerdo al último sueldo del trabajador quien se deja establecido que ha laborado del 1 de diciembre del 2012 al 31 de agosto del 2013. Ya en u parte resolutive el Juez expresa:

(...) PARTE RESOLUTIVA.- Luego de haber hecho un análisis sobre la teoría fáctica planteada por la parte actora y de las excepciones vertidas en la contestación a la demanda por parte del demandado, así como también confrontado dichos asertos con la teoría probatoria constante en autos, descrita pormenorizadamente dentro de los considerandos de esta sentencia, y siendo este el estado de la causa el de resolver, (art. 138 COFJ).- ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, se aceptan parcialmente la demanda se ordena que la parte demandada, el señor Ángel Nicanor Vélez Menéndez, por sus propios y personales derechos y por los que representa en su calidad de Gerente de la compañía DISNIKO S.A. paguen al actor los valores desarrollados en el considerando SEPTIMO de esta sentencia.- Al momento de la ejecución deberán aplicarse los intereses a los que se refiere el Art. 614 del Código del Trabajo.- Se condena en costas a la parte demandada, regulándose los honorarios del abogado del actor en el 5% del valor total liquidado.- para el pago del valor liquidado, se tomará en consideración el pago realizado que se detalla en el considerando NOVENO.- CÚMPLASE y NOTIFÍQUESE. (Oral, 2013).

Del presente fallo se considera que el juzgador de primer nivel ha realizado una correcta aplicación de los principios procesales del derecho laboral, como lo son el principio de intangibilidad, irrenunciabilidad e in dubio pro operario, específicamente en el sentido de que el trabajador en su demanda se ha equivocado respecto de la fecha en la concluyó su relación laboral por despido de parte de su empleador, aplicando los principios que protegen los

derechos de los trabajadores que como ordena la Constitución no deben ser menoscabados, el Juez resuelve sobre este punto a favor del trabajador además utilizando la sana crítica.

La sana crítica, que es ese conjunto de reglas que aplica el Juzgador en base a su conocimiento científico, lógico, razonado y de buena fe adquiridos en su experiencia como operador de justicia cuyo objetivo es realizar una clemente evaluación e interpretación del resultado de las diligencias judiciales, como lo ha manifestado Couture, (1958); es:

Las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano. En ellas interfieren las reglas de la lógica, con las reglas de la experiencia del juez. Unas y otras contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (ya sea de testigos, de peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas (p.270-271)²⁰.

2.3. Fallo de segunda instancia que rechaza el recurso de apelación de la parte accionante; y, ratifica la sentencia venida en grado que declara parcialmente con lugar la demanda, corrigiendo los “errores de cálculo”.

Para determinar la afectación a los derechos laborales por una inadecuada interpretación al vicio de ultra petita que se ha encontrado en el caso estudiado se analizan los fundamentos que han utilizado los jueces de la Sala de lo Laboral de Manabí en la sentencia emitida la cual indican ha “corregido los errores de cálculo”.

²⁰ Couture Etcheverry, Eduardo. (1958). *“Fundamentos del Derecho Procesal Civil”*. 1era Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Roque Depalma.

La controversia de esta causa como lo manifiestan los jueces de la sala son las siguientes según su apreciación; en la afirmación de la parte actora sobre los siguientes puntos:

- a) Haber trabajado por el tiempo que menciona para el demandado.
- b) Haber sido despedido intempestivamente de su trabajo.
- c) Los derechos que le corresponden por haber sido despedido intempestivamente detallados en el contenido del libelo de demanda.

Los jueces han confirmado que efectivamente el trabajador tiene derecho a lo que ha solicitado con excepción de lo mismo que exteriorizó la sentencia de primer nivel, esto es: no se le conceden indemnización por ropa de trabajo, ni por horas extraordinarias ni suplementarias, los jueces hacen mención respecto al juramento deferido que es en el cual el actor ha indicado que ha trabajado hasta el 30 de agosto y no hasta el 31 de julio como lo ha indicado en la demanda inicial.

(...) En cuanto a la remuneración y el tiempo de servicios, el actor rinde su juramento deferido en la Audiencia Definitiva de fs. 126 a 128, atento lo que señala el Art. 593 del Código del Trabajo, que dispone: “Criterio judicial y juramento deferido.- **En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicio y las remuneración percibida**, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares”, en la especie se evidencia que el actor al rendir su juramento deferido ratifica como fecha la contenida en la demanda inicial esto es el 15 de mayo del 2010. En cuanto al sueldo, ha contestado: es el sueldo básico, es decir ratifica que siempre ganaba el salario básico y sobre la fecha de salida ha referido el mes de agosto del 2013. **Se advierte que si bien es cierto en la demanda inicial el actor alega como fecha de terminación de la relación laboral el 31 de julio del 2013**; no obstante de aquello, **en el**

trámite realizado ante el Ministerio de Relaciones Laborales las fechas son concordantes con el registro de sueldos del IESS que obra de fs. 118 a 119, esto es el 1 de junio del 2010 al 30 de agosto del 2013; en este sentido de conformidad con el Art. 596 del Código del Trabajo, en concordancia con el Art. 165 del Código de Procedimiento Civil, que estipula: “Hacen fe y constituyen prueba todos los instrumentos públicos, o sea todos los instrumentos autorizados en debida forma por las personas encargadas de los asuntos correspondiente a su cargo o empleo, como las certificaciones, copias o testimonios de una actuación o procedimiento gubernativo o judicial, dados por el secretario respectivo, con decreto superior...”, en consecuencia se confirma la relación laboral entre los litigantes, se acoge como última remuneración percibida para cálculo de la indemnización el valor de \$ 338,75 contenida en el registro de sueldos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad así como el tiempo de la relación laboral. Del análisis precedente, la Sala acepta la relación laboral desde el 1 de junio del 2010 hasta el 30 de agosto del 2013, esto es 3 años, 2 meses y 29 días, y como última remuneración \$ 338,75. (lo resaltado es de la Sala). (Oral, 2013).

Los Jueces de la Sala en los puntos pertinentes de esta parte de la sentencia confirman mediante los documentos públicos que ciertamente lo que ha manifestado el trabajador en su juramento deferido es real, es decir, que ha laborado hasta la fecha del 30 de Agosto y no hasta la fecha que ha indicado en su demanda. Sin embargo, con esta prueba documental que hace fe probatoria y que debería resolver a favor de ella, los jueces toman otra decisión.

Sobre el juramento deferido hay que tener presente que éste es un medio de prueba; podría decirse exclusivo del derecho laboral en el cual el trabajador comunica de manera fehaciente al Juzgador y a la otra parte la verdad de un hecho discutido que tiene relación en específico al tiempo y a la remuneración percibida, el Juzgador está en la obligación de someterse a este juramento como elemento suficiente para resolver el litigio.

Es significativo anotar el origen del juramento deferido como medio de prueba, para ello se citará a Falcón quien en su obra ha señalado:

(...) El juramento deferido tiene su origen en la invocación de la divinidad como testimonio de la verdad de una afirmación. En el derecho se utilizó en principio con carácter decisorio, es decir, como medio extremo de poner fin al litigio, y, a diferencia de la confesión, podía favorecer al actor o al demandado según la cuestión se defiriera al juramento de uno o de otro. (p.163)²¹.

Ahora continuando con el análisis del fallo de segunda instancia, se registra la parte resolutive de la sentencia de la sala donde ordena el pago de las indemnizaciones:

(...) NUMERAL 1.- Con respecto a la reclamación de Indemnización laboral por despido intempestivo, le corresponde con respecto a la última remuneración percibida, tomada del registro de sueldos emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, \$ 338,75 x 4 = \$1.355,00, no obstante en atención al aforismo jurídico *nemo iudex sine actore*, *ne eat iudex ultra petita partium* (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido) se ordena el pago de lo solicitado en la demanda, esto es la cantidad de \$ 1.272,00 (MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS 00/100 DOLARES). NUMERAL 2.- Bonificación por Desahucio de conformidad con el Art. 185 del Código del Trabajo, con respecto a la última remuneración percibida, tomada del registro de sueldos emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, \$338,75 x 25 % = \$84,69 x 3 = \$ 254,06; y, \$84.69 / 12 x 3 = \$ 21,17, total a favor del actor por este derecho, \$275,23 (DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO 23/100 DOLARES). NUMERAL 3.- DECIMO TERCER SUELDO de conformidad con el Art. 111 del Código del Trabajo.- **En atención al contenido de la demanda referente al pago del proporcional de este derecho, esto es del último periodo le corresponde: diciembre de 2012 a agosto de 2013.-** \$ 3.050.13 / 12 = \$ 254,17, **no obstante en atención al aforismo jurídico *nemo iudex sine actore*, *ne eat iudex ultra petita partium* (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido)** se ordena el pago de lo solicitado en la demanda, esto es, la cantidad de \$ 238,50 DOCIENTOS TREINTA Y OCHO 50/100 DÓLARES. (Oral, 2013).

²¹ Falcón, Enrique. (2003). “*Tratado de la prueba*”. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea

Lo que se identifica en esta primera parte de la resolución es que los jueces de la sala, pese a las pruebas documentales y pese a la prueba testimonial como lo es el juramento deferido se remite a un aforismo jurídico “**nemo judex sine actore, ne eat judex ultra petita partium**” (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido, es decir; que los jueces de la sala consideran que el Juez aquo ha incurrido en un vicio de incongruencia como lo es el ultra petita para emitir su resolución en la que ha corregido el error de la fecha en que terminó de laboral el trabajador.

El juzgador “corrige” algunos montos de los rubros enviados a pagar por el juez de primera instancia, siguiendo con la invocación del adagio jurídico antes mencionado: “**nemo judex sine actore, ne eat judex ultra petita partium**” (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido:

(...) DECIMO CUARTO SUELDO de conformidad con el Art. 113 del Código del Trabajo.- En atención al contenido de la demanda referente al pago del proporcional de este derecho esto es del último periodo, le corresponde: Marzo de 2013 a Agosto de 2013.- \$ 340,00 / 12 x 6 meses = \$ 177.00, **no obstante, en atención al aforismo jurídico nemo judex sine actore, ne eat judex ultra petita partium (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido) se ordena el pago de lo solicitado en la demanda**, esto es, la cantidad de \$ 132,50 CIENTO TREINTA Y DOS 50/100 DOLARES). (Oral, 2013).

Respecto de las vacaciones y uniformes de trabajo:

(...)VACACIONES de conformidad con el Art. 69 y 70 del Código del Trabajo.- En atención al contenido de la demanda referente al pago, junio de 2013 a agosto de 2013.- \$ 1.016,25 / 24 = \$ 42.34, total a favor del actor \$ 42.34 (CUARENTA Y DOS 34/100 DÓLARES); y, NUMERAL 9.- Pago por concepto de UNIFORMES, de la demanda inicial, al no existir constancia procesal de que se haya entregado al accionante los mismos de conformidad a lo dispuesto en la resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O. # 421 del 28 de enero de 1983 que dice: “El empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la

ropa de trabajo, sino hubiese cumplido con la obligación que el impone el Art. 41 numeral 29 del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral.”, se ordena el pago, por los años 2010, 2011, 2012 y 2013, \$ 200,00 (DOSCIENTO DOLARES 00/100 DOLARES). Total de los valores a los que tiene derecho el actor de esta causa \$ 2.160.57 menos el valor del cheque 005830, constante a fs. 84, depositado mediante Certificado de Depósito Judicial, constante a fs. 92; y, acreditado a la cuenta del actor en atención al escrito incorporado al proceso a fs. 93 mediante providencia a fs. 94, resultando una diferencia a favor del actor de \$ 160.57 CIENTO SESENTA 57/100 DOLARES (Oral, 2013).

En lo referente a la reclamación de horas suplementarias y horas extraordinarias:

(...) En lo referente a la reclamación de los NUMERALES 6 Y 7.- HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS.- Se niegan las pretensiones por falta de prueba, pues no existe constancia en autos, esto es registro manuales, registro de digitales o tarjetas de marcaciones de reloj, que justifiquen que el actor ha laborado fuera de la jornada de trabajo establecida en el Art. 47 del Código del Trabajo, con indicación del horario de inicio y finalización de la jornada, que permita determinar el excedente, así como en días festivos y sábados y domingos. Si bien es cierto la confesión judicial ficta, expresamente en una de sus preguntas se refiere a la jornada de trabajo: “Sobre el horario de trabajo del actor aquí presente Ángel Gennery Espinales, era de 7 de la mañana a 7 de la noche o 7 de la noche a 7 de la mañana de lunes a domingo”, lo que debió ajustarse a lo determinado en el Art. 49 del Código del Trabajo, que textualmente dice: “La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 a las 06h00 del día siguiente podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento”, no es menos cierto que el actor no ha justificado con las pruebas aportadas expresamente su función de guardián nocturno en forma permanente y continua; en consecuencia, no es procedente la concesión de este derecho toda vez que no especifica que día cumplió con horarios nocturnos y en atención a la prueba documental, esto es los roles de pago incorporados al proceso de fs. 19 a 28; el consolidado de planillas emitido por el IESS de fs. 62 y 63; y, el registro de sueldo mensuales de fs. 118 a 119 se observa aportaciones sobre adicionales por sobretiempo. (Oral, 2013).

En cuanto a la reliquidación de utilidades:

(...) NUMERAL 8.- RELIQUIDACIÓN DE UTILIDADES.- De conformidad con el Art. 106 del Código del Trabajo, si bien es cierto constan incorporados al expediente los informes de partición de

utilidades correspondiente a enero a diciembre de 2010.- 217899 y enero a diciembre de 2011.- 0359143, que registra con valores recibidos por el actor con respecto a este derecho. En relación a las reclamaciones de los años: Enero de diciembre de 2012 y el proporcional de enero de diciembre de 2013, de conformidad con la liquidación de impuesto a la renta realizada por la entidad demandada en el Sistema del Servicio de Rentas Internas del Ecuador, constante de fs. 104 a 115 vlta., registra con respecto a los periodos 2012 y 2013 pérdida de los ejercicios económicos, expresamente de fs. 104 vlta. y 106 vlta., en consecuencia no es procedente la reclamación del accionante con respecto a este derecho. 4.5. NUMERAL 10.- Pago de las COSTAS PROCESALES Y HONORARIOS PROFESIONALES, en lo referente a las reclamaciones, es procedente esta pretensión, valor que será establecido por el juez de ejecución de conformidad con lo dispuesto en el Art. 42 reformado, de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, debiendo deducirse el porcentaje legal correspondiente al Colegio de Abogados de Manabí. En lo pertinente al requerimiento de intereses reclamado en el NUMERAL 11.- En atención a lo dispuesto en el Art. 614 del Código del Trabajo es procedente el pago de intereses sobre los derechos que contempla esta disposición legal, en atención a lo determinado en la resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R. O. No. 412, de 6 de abril de 1990. (Oral, 2013).

Resolución y decisión final:

(...) En mérito a los argumentos expuestos no existiendo otros elementos de análisis de prueba en esta causa, habiendo aplicado los principios de rango Constitucional respecto **a la motivación del fallo** acorde con el Art. 76 numeral 7 literal 1) de la Constitución de la República del Ecuador y además de los elementos valorados en conjunto de acuerdo con las reglas de la sana crítica consignados en el Art. 115 del Código de Procedimiento Civil, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, sin más consideraciones que realizar, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA, **rechaza el recurso de apelación de la parte accionante**; y, ratifica la sentencia venida en grado que declara parcialmente con lugar la demanda, **corrigiendo los errores de cálculo**, disponiendo que el señor ANGEL NICANOR VELEZ MENENDEZ, por sus propios y personales derechos y por los que representa en su calidad de Gerente de la compañía DISNIKO S.A., paguen al actor los rubros detallados en el considerando CUARTO.- 4.4.1.- y 4.5.- de esta sentencia. En virtud de la no operatividad de los casilleros judiciales del Palacio de Justicia de

Manabí, a consecuencia del desastre natural (terremoto) ocurrido el 16 de abril del 2016, en atención a la disposición administrativa emitida mediante correo institucional por el Coordinador de la Unidad Provincial de Gestión Procesal del Consejo de la Judicatura, de fecha 17 de mayo del 2016, amparado en los principios Constitucionales de Celeridad y Debida Diligencia, así como también la norma contenida en el Art. 20 y 21 del Código Orgánico de la Función Judicial, se dispone que la actuaria proceda a notificar en los correos electrónicos señalados por las parte procesales, exhortando de esta manera a los patrocinadores a revisar los correos electrónicos en el cual recibirán sus notificaciones, garantizándoles los derechos. Intervenga la Ab. Karen Rocío Molina Salazar, en calidad de Secretaria Relatora, quien se encuentra legalmente encargada de la secretaría de esta Sala, en mérito al Contrato de Servicio Ocasional No. 0099-2015 que reposa en los archivos de la Unidad de Talento Humano de esta Judicatura. (Oral, 2013).

Hasta ahí la sentencia emitida por los Jueces de sala de lo laboral de la Corte Provincial de Manabí en el caso 13352-2013-0183, que en la actualidad se encuentra ejecutoriada, el problema jurídico que se ha encontrado en el presente caso es el referente al aforismo jurídico que mencionan los jueces para corregir los valores de la sentencia de primera instancia.

Cuando el trabajador demanda para reclamar indemnización y los derechos que le correspondan, y por un lapsus cálamí, en su demanda no estipuló exactamente la fecha de salida y su última remuneración, pero el juez, con las pruebas aportadas por las partes, evidenció la realidad del caso, como esta autoridad judicial es garantista de los derechos de los trabajadores, debería mandar a pagar los rubros de acuerdo a la fecha de salida y última remuneración que él pudo identificar en el proceso.

Por criterio universal toda autoridad judicial en sus fallos debe limitarse a decidir con base en lo pedido en la demanda y sin ir más allá, ya que si lo hacen,

la sentencia conllevaría un vicio de incongruencia, como el de ultra petita; sin embargo, esto se aplica en derecho procesal civil donde el procedimiento se basa en normas frías, mas no en el derecho laboral que es un derecho eminentemente social.

El problema está en determinar si los Jueces de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí, quebrantaron los principios constitucionales del derecho laboral al menoscabar los derechos del trabajador reconocidos en sentencia por inadecuada interpretación al vicio de ultra petita.

De acuerdo a los Jueces el Juez Aquo ha concurrido en un vicio de incongruencia como lo es ultra petita al conceder valores que no han sido solicitados en la demanda por el actor y a pesar de las pruebas documentales y el juramento deferido resuelve en atención a su adagio invocado, disminuyendo los valores que se habían dictado en el fallo del primer nivel.

Respecto del aforismo aplicado por los jueces hay que indicar que ciertamente el principio de congruencia es un principio que debe ser aplicado y respetado en las decisiones judiciales, la congruencia como lo han señalado varios expertos en la materia se deriva del principio dispositivo que se relaciona con la objetividad entre lo que se ajusta el objeto de la controversia y la decisión judicial que la cumpla.

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

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

para atender las pretensiones que las partes le fijan de manera expresa cuando acuden a los jueces para ejercer sus derechos; es decir, la relación jurisdiccional se basa tanto en los derechos de acción y de contradicción, mismos que al ser ejercidos dan lugar a la pretensión, que determina los fines concretos del proceso y por consiguiente la materia sobre la que debe versar la sentencia. (p.141)²².

El jurista Peyrano, citando Reicer, respecto a este principio ha señalado:

La congruencia exige tres aspectos: que se resuelvan todas las pretensiones deducidas, lo que trae consigo la prohibición de omitir la decisión sobre alguna de ellas; que se resuelvan solamente las pretensiones ejercitadas, con la correspondiente prohibición de proveer sobre pretensiones no ejercitadas o alterarlas o excederlas; y, que se apliquen estas reglas a las cuestiones que el demandado introduce al debate. (p.64)²³.

Ahora, los Jueces de la Sala han manifestado sin ninguna motivación que el Juez Aquo en su fallo emitido contiene un vicio de juzgamiento o vicio de incongruencia, que es cuando el Juzgador va más allá de los asuntos que se han solicitado en la demanda, es decir; cuando resuelve más allá de lo que pretende el actor:

La incongruencia distingue en lo principal tres vicios de juzgamiento como lo son:

- a) Plus o ultra petita, asigna más de lo pedido.
- b) Extra petita cuando se confiere algo que no ha sido materia del pleito.
- c) Citra Petita cuando no se resuelve a cerca de lo pedido.

Lo que indica la incongruencia es que el Juzgador de manera arbitraria emite un fallo que no se relaciona con la pretensión del actor, sin embargo, en

²² De La Rúa, Fernando. (1991). *“Teoría General del Proceso”*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Ediciones Depalma.

²³ Peyrano, Jorge W. (1978). *“El Proceso Civil, Principios y Fundamentos”*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

materia laboral la incongruencia ha sido aprobada de acuerdo a los precedentes jurisprudenciales en ciertos aspectos de los cuales se hablará más adelante.

De estos tres vicios que se han mencionado los jueces de la sala en su aforismo principalmente se enfocan en el ultra petita.

Anotando un poco de derecho comparado para exponer mejor lo que es la ultra petita se cita al Doctor en Derecho y Vocal Superior Titular de la Segunda Sala Laboral del vecino país Perú, (Toledo, s/f); quien en un artículo judicial explica:

Nos encontramos frente a un fallo ultra petita, cuando el Juez ordena el pago de un monto mayor a lo demandado si advierte errores aritméticos o de cálculo o errores en la fundamentación jurídica de la demanda o cuando percibe que se ha aplicado indebidamente una norma legal que tiene implicancia en el monto del fallo. Es decir, estamos ante un fallo ultra petita cuando la sentencia sobrepuja o excede a la demanda en términos cuantitativos. Nuestro sistema procesal laboral confiere al Juzgador la facultad ultra petita, esto es, la posibilidad de expedir sentencias que en términos cuantitativos excedan a la demanda²⁴.

La definición del Doctor en leyes es acertada en cuanto; concluyentemente se indica que se incurre en este vicio específicamente en términos cuantitativos, como en el presente caso, cuando existe un aparente error de cálculo o error aritmético; se ha encontrado numerosa jurisprudencia y doctrina donde se señala que por el mismo carácter de derecho social que tiene el derecho de los trabajadores, en materia laboral no cabe el vicio de incongruencia ultra petita, como la que se ha anotado en el marco teórico.

²⁴ Toledo Toribio, Omar. (s/f). *El principio de congruencia en el proceso laboral*. (en línea). Consultado 13 Agosto 2017. En: <http://www.derechocambiosocial.com/revista020/principio%20de%20congruencia%20en%20el%20proceso%20laboral.htm>

Partiendo de lo último dicho y entrando a la valoración de los principios consuetudinarios que han sido vulnerados en el caso estudiado por la errónea aplicación del vicio ultra petita, cabe indicar primero que además de esta errónea aplicación e interpretación los jueces de la Sala no han aplicado ni respetado los precedentes jurisprudenciales obligatorios que existen sobre el problema en específico y que han resuelto respecto a los errores de cálculo en favor del trabajador, considerado la parte más débil de la relación laboral.

Ya entrando de manera específica a los principios y derechos que han sido vulnerados en este caso por la errónea aplicación e interpretación del vicio ultra petita, se tiene que se han vulnerado los tres principios principales por los que se rige el derecho laboral y que son de carácter constitucionales como lo son:

- Intangibilidad
- Irrenunciabilidad,
- Pro o perario y;
- Principio de supremacía de realidad sobre las formas

La intangibilidad.- se indica que se ha transgredido el derecho a esta institución jurídica por cuanto; se han menoscabado derechos del trabajador, lo que no puede hacer un Juez, como lo ha publicado Trujillo: “El legislador ecuatoriano, no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y

derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley” (Trujillo, 2008, p. 52)²⁵.

Lo que se indica con lo antedicho es que, el Juez debe siempre aplicar en sus decisiones los principios protectores del derecho laboral, más aun hacia los trabajadores cumpliendo con lo establecido en la Constitución, la corrección de un error de cálculo aritmético en un juicio de trabajo no puede ser considerado como un vicio de incongruencia, más aun cuando ese error de cálculo es mínimo como en el caso estudiado.

Como ya se ha hablado de los precedentes jurisprudenciales se analiza, el siguiente de la Corte Nacional, donde los jueces resuelven sobre una indemnización que no ha sido pedida en la demanda por el actor, pero sin embargo aplicando los tres principios rectores del derecho laboral y protectores de los derechos de los trabajadores se concede dicho derecho:

Resolución 0108-16-JP:

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

²⁵ Trujillo, Julio Cesar. (2008). “*Derecho del Trabajo*” Tomo I. Quito, Ecuador: Centro de Publicaciones PUCE.

decisión como ejercicio de su derecho de libertad, es válida, legal y constitucional²⁶.

En la resolución anterior los jueces resuelven sobre la bonificación del pago por desahucio, que el actor no ha pedido en la demanda, pero el Juez de primera instancia ha ordenado el pago, mientras que la Sala le revoca ese pago, la Corte ratifica lo ordenado por la primera instancia, aplicando los principios mencionados.

El principio de intangibilidad de los derechos protege a los trabajadores para que no sean pisoteados por decirlo así, y es el Juez quien debe observar la aplicación de estos principios, este principio también va de la mano con el principio in dubio pro operario como lo ha manifestado la ecuatoriana Monesterolo, (2012):

El rasgo más representativo del Derecho Laboral ha sido, y aún sigue siendo, el de ser protector del trabajador, aunque a partir de la vigencia de la actual Constitución, desde una perspectiva diferente, esto es, ya no como una forma paternalista sino garantista de derechos, cuya manifestación concreta lo constituye el principio indubio pro operario, con sus reglas de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa²⁷.

En el caso estudiado los jueces han hecho omisión a este principio constitucional, pues en su valoración y resolución no han aplicado lo más favorable al trabajador, ni si quiera han fundamentado el porqué el juez de primera instancia ha incurrido en ultra petita, únicamente se manifiestan indicando “no obstante en atención al aforismo jurídico nemo iudex sine actore,

²⁶ Corte Constitucional. (2016). *Expediente 0108-16-JP*. (en línea). Consultado 22 julio 2017. En:<https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencias/seleccion/seleccion/ficha.php?metodo=generarFichaHtml&caso=0108-16-JP>

²⁷Monesterolo Lencioni, Graciela. (2012). *“Instituciones del Derecho Laboral Individual”*. Quito, Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones (CEP)

ne eat iudex ultra petita partium (no hay juez sin actor, que no vaya el juez más allá de lo pedido) se ordena el pago de lo solicitado en la demanda”.

Cabe nuevamente registrar la Resolución No. 14-2015, 2015, que ha sido presentada en el marco teórico donde se aplican estos principios y se ordena el pago de valores en procesos laborales aunque no se hayan pedido en la demanda.

(...) Art.1 En los juicios laborales, cuando se reclame el pago de remuneraciones atrasadas, generadas durante la relación laboral que no hubieren sido cubiertas por el empleador, demostrada en el juicio de trabajo esta prestación, las juezas, jueces y tribunales de lo laboral, dispondrán en sentencia además del pago del triple del equivalente al monto total de los sueldos o salarios no pagados del último trimestre adeudado, en beneficio de la persona trabajadora previsto en el artículo 94 del Código de Trabajo, *aunque no hubiere sido expresamente reclamado en la demanda* (Resolución 14-2015, 2015)²⁸.

También se mencionó que se ha transgredido el principio laboral de supremacía de realidad sobre la forma, principio que se relaciona con los documentos que existen en la relación laboral, o en los procesos laborales cuando hay una contrariedad entre las partes, este principio reza que los hechos deben tomarse en cuenta más que lo documentos, busca la verdad real de los hechos.

Para el jurista ecuatoriano Vásquez: “La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes de las relaciones laborales, es un principio cuyo significado es que en caso de desacuerdo entre lo que surja de

²⁸ Corte Nacional de Justicia. (2015). Resolución No. 14-2015. Registro Oficial No. 651.

documentos o acuerdos escritos y lo que ocurre en la práctica, se prefiere lo último” (Vásquez, 2004)²⁹.

En el caso estudiado se indica que se ha vulnerado este principio por cuanto; en el documento de la demanda se comprueba que el actor ha dicho que trabajó hasta el 31 de julio, mientras que en el juramento deferido manifiesta que fue hasta el 30 de agosto, solo un mes de diferencia, testimonio que además lo comprueba el Ministerio de relaciones laborales y el IESS, sin embargo los jueces resuelven orientados en el escrito del documento de la demanda y no en los hechos reales.

Respecto a este principio que también es significativo en el derecho laboral el Dr. Sabino Hernández Martínez sustenta que:

Es el Juez en base de las reglas de la sana crítica y de la lógica de su experiencia debe distinguir lo que es verdadero y lo que es falso al momento de declarar la relación laboral, es decir, la aplicación del Principio de la Prevalencia de la Realidad³⁰.

El doctor Sabino además relaciona es este principio con la sana crítica, que como han manifestado estos investigadores tampoco ha sido aplicada por los jueces de la sala, un último aporte sobre la significación de este principio es el brindado por Giovai, docente de la Universidad Central del Ecuador, que en un artículo en línea ha indicado:

²⁹ Vásquez J (2004). *“Derecho laboral ecuatoriano derecho individual”*. Quito. Editora Jurídica Cevallos

³⁰ Fernández Álvarez, Víctor. (2014). *“El Enriquecimiento injusto: Fraude y Simulación Laboral”*. (en línea). Consultado 02 de Agosto 2017. En <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopenal/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>

El principio de primacía de la realidad implica que la existencia de la relación de trabajo depende de la reunión de condiciones objetivas, es decir, de la forma como trabajador y empleador hayan establecido sus posiciones respectivas, sus derechos y obligaciones, así como las prestaciones efectivas que se deben, y no de la calificación que uno de ellos o ambos den a esa relación³¹.

³¹ Criollo Mayorga, Giovani (2009) “*El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral.*” (en línea) Disponible en: <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>

3. CONCLUSIONES

De lo analizado se puede concluir los siguientes puntos:

Se ha determinado el quebrantamiento de principios constitucionales del derecho laboral, al menoscabar los derechos del trabajador reconocidos en sentencia por inadecuada interpretación al vicio de ultra petita en el caso N° 13352-2013-0183, es decir; se ha comprobado la idea hipotética del estudio manifestando que La Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Manabí violentó principios constitucionales del derecho, al menoscabar los derechos laborales reconocidos en sentencia por el Juez Aquo, por una inadecuada interpretación al vicio de ultra petita.

EL Juez Aquo motivó su fallo de primer nivel aplicando los principios protectores del trabajo como lo son, intangibilidad, irrenunciabilidad, pro operario, supremacía de la realidad sobre la forma, y la sana crítica para resolver y ordenar el pago de los valores que le correspondían al trabajador, lo que no hicieron los jueces de la sala, pues en su fallo han transgredido todos los principios mencionados.

Además de la trasgresión a los principios constitucionales mencionados que han menoscabado el derecho del trabajador, los jueces de la sala en toda su experiencia, no han utilizado la razonabilidad ni la lógica que son elementos de la sana crítica para la resolución de la apelación, al contrario le han inhibido derechos que les correspondían al trabajador sin motivación, por lo que se podría

establecer que también se ha vulnerado este principio que es una garantía del debido proceso.

Cuando un trabajador demandante se le ha reconocido determinado derecho laboral, pero su cálculo matemático es inadecuado por desconocimiento o impericia de la defensa técnica, no por ello el juzgador denegará dicho derecho, ya que éste, mencionó la cantidad –aunque incorrecta por la operación aritmética, hizo alusión a la norma y probó los hechos; el juez al momento de conceder el derecho, debería aplicar justicia, y no aforismo jurídicos, considerando que vivimos constitucionalmente bajo un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, que está vigente desde el año 2008.

Los derechos laborales reconocidos no pueden ser disminuidos so pretexto que en los procesos judiciales laborales no se pueda aplicar justicia, y se lo confunda con un vicio de incongruencia, como lo es el ultra petita, que como resultado disminuye o menoscaba derechos que fueron reconocidos oportunamente. En vista que en países vecinos como Colombia, Perú y Argentina si es aplicada la ultra petita en derechos laborales debidamente reconocidos, y que estos también son miembros de tratados internacionales que protegen los derechos de los trabajadores, en el cual también es miembro el Ecuador.

4. BIBLIOGRAFÍA

Arese, Mauricio. (2012). *XX congreso mundial de derecho del trabajo y de la seguridad social. Presente y futuro derecho del trabajo. Los principios del derecho al trabajo.* (en línea). Consultado 30 de julio de 2017. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/282635042/Argentina-Principioproductorio-Arese>

Ayarragaray, Carlos. (1962). *Lecciones de Derecho Procesal.* SL: Editorial Abeledo Perrot.

Azcel, M. 2001. *Instituciones del Derecho Individual del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina: Editorial La Ley.

Cabanellas, De Torres, Guillermo. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta S.L.R.

Constituyente, A. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008.* Montecristi: Lexis.

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

Corte Nacional de Justicia. (2015). *Resolución No. 14-2015.* Registro Oficial No. 651.

Corte Nacional de Justicia. (2016). *Resolución 08-2016*. Registro Oficial 894.

Couture Etcheverry, Eduardo. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. 1era Edición. Buenos Aires, Argentina: Editorial Roque Depalma.

Criollo Mayorga, Giovanni (2009) *El principio de primacía de la realidad sobre las formas jurídicas en materia laboral*. (en línea) Disponible en: <http://giovanicriollomayorga.blogspot.com/>

Dávalos, J. (1996). *Derecho del trabajo*. Tomo I. México: Editorial Porrúa.

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

Devis Echandía, Hernando. (1985). *Teoría General del Proceso*. Tomo II. SL: Editorial Universidad.

Falcón, Enrique. (2003). *Tratado de la prueba*. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea

Fernández Álvarez, Víctor. (2014). *El Enriquecimiento injusto: Fraude y Simulación Laboral*. (en línea). Consultado 02 de Agosto 2017. En

<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechopena/2014/01/30/el-enriquecimiento-injusto--fraude-y-simulacion-laboral>

Guerrero, G. (s.f). *Teoría General del Derecho Laboral*. Bogotá, Colombia: Editorial Leyer.

Méndez, J. (2009). *Derecho Laboral – Un enfoque práctico*. México: Editorial The McGraw-Hill.

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

Moreno Núñez, Héctor. (2013). *Derecho del trabajo*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, México. (en línea). Consultado 26 de julio 2017: recuperado de: https://www.editorialdigitaltec.com/materialadicional/P219_MorenoNunez_DerechodelTrabajo.cap1.pdf

Nacional, H. C. (2005). *Codificación Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Peyrano, Jorge W. (1978). *El Proceso Civil, Principios y Fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Rojas Chávez, A. M., & Hernández Meza, N. (2004). *El Principio de Consonancia en Materia Laboral*. Revista de Derecho. Universidad Del Norte.

Sanroman Aranda, Roberto & Cruz Angélica. *Derecho laboral*. México: Editorial Mc GrawHill.

Toledo Toribio, Omar. (s/f). *El principio de congruencia en el proceso laboral*. (en línea). Consultado 13 Agosto 2017. En: <http://www.derechoycambiosocial.com/revista020/principio%20de%20congruencia%20en%20el%20proceso%20laboral.htm>

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

Vásquez J (2004). *Derecho laboral ecuatoriano derecho individual*. Quito. Editora Jurídica Cevallos

Vázquez, A. (1999). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Walker Linares, Francisco. (s/f). *Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo*. Revista jurídica “Anales”. (en línea). Consultado 10 de Agosto 2017. En: <http://www.revistas.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894#af1>

Yanéz Velastegui, Mauricio. (2009). *La huelga y el paro: problemática de la suspensión de servicios básicos en el cantón Riobamba*. Tesis doctoral. (en línea). Consultado 26 de julio de 2017. En: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6322/1/tesismau.pdf>

Anexos