

-73-
Veinte y
tres

JUICIO No. 702-201 VOTO SALVADO
PONENCIA: DR. ALFONSO ASDRÚBAL GRANIZO GAVIDIA.
CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.

Quito, Miércoles 3 de junio del 2015, las 13h00.

VISTOS.- En el juicio oral de trabajo que sigue Jesús Orlando Rodas Banegas en contra de la MI Municipalidad de Guayaquil, en las interpuestas personas de sus representantes legales; señores Ab. Jaime Nebot Saadi y Dr. Miguel Hernández Terán, Alcalde y Procurador Síndico respectivamente; la entidad accionada inconforme con la sentencia de mayoría expedida el 4 de octubre de 2011, las 14h50, expedida por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Guayas, (fs. 66 a 67 vta. del cuaderno de segunda instancia) misma que revoca la de primera instancia; y declara parcialmente con lugar la demanda y dispone que la MI Municipalidad de Guayaquil pague al accionante los valores de la bonificación complementaria y bonificación por jubilación. Inconforme con esta resolución, la parte demandada, interpone recurso de casación. Encontrándose la causa en estado de resolución, para hacerlo se considera: **PRIMERO: JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** Este Tribunal es competente para conocer y decidir el recurso de casación en razón de las Resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura de Transición No. 004 de 25 de enero de 2012, que designó a juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia, posesionados el 26 de enero del mismo año; y en virtud de la Resolución No. 01-2015 relativa al cambio e integración de las Salas Especializadas. En calidad de Jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, este Tribunal avoca conocimiento de la presente causa al amparo de lo dispuesto en el artículo 184.1 de la Constitución de la República; los artículos 184 y 191 del Código Orgánico de la Función Judicial; el Art. 1 de la Ley de Casación; y el Art. 613 del Código del Trabajo. El presente recurso fue calificado y admitido a trámite en auto de 18 de noviembre de 2014, a las 09h36, por la Sala de Conjueces de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, por cumplir con los requisitos formales previstos en el artículo 6 de la Ley de Casación. **SEGUNDO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO.-** La parte demandada, la M.I. Municipalidad de

Guayaquil, afirma que en la sentencia que impugnan se han infringido los Art. 635 y 637 de la Codificación del Código del Trabajo y Art. 19 de la Ley de Casación. Fundamenta el recurso en la causal primera.

TERCERO: ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL RECURSO DE CASACIÓN.- Tomando en cuenta algunos criterios valiosos de la doctrina se advierte: que Manuel de la Plaza, al tratar sobre el concepto y fines de la casación considera que: "... el Estado necesitaba de un órgano que en su calidad de Juez supremo, colocado en la cima de las organizaciones judiciales, mantuviese su cohesión, su disciplina y hasta su independencia; pero entonces, como ahora, precisaba también, como garantía positiva de certidumbre jurídica, que ante el evento, más que posible, de la multiplicidad de interpretaciones, un órgano singularmente capacitado para esa función, imprimiese una dirección única a la interpretación de las normas jurídicas, cualesquiera que fuese su rango; cuidase de evitar que no se aplicasen o fuesen indebidamente aplicadas, y procurase, a la par, que a pretexto de interpretarlas, no se desnaturalizase por error, su alcance y sentido, de tal modo, que, en el fondo, y por uno u otro concepto, quedasen infringidas..." (La Casación Civil, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1944, pp. 10 y 11). A su vez, Ricardo Véscovi, al referirse a la naturaleza y fin de la casación, expresa: "Luego de una evolución histórica en la que se ha producido alguna alteración en sus finalidades iniciales (Supra Cap. I) hace ya un siglo que, la más relevante doctrina sobre el tema, asigna a nuestro Instituto, estas dos finalidades esenciales: la defensa del Derecho objetivo y la unificación de la jurisprudencia (La Casación Civil, Primera Edición, Montevideo, Ediciones IDEA, 1979, p. 25). Por su parte, el tratadista Santiago Andrade Ubidia, al abordar sobre la Casación y el Estado de Derecho, entre otros aspectos, manifiesta: "La función de la Casación es construir el vehículo a través del cual el Estado, por intermedio de su Corte Suprema de Justicia, realiza el control de la actividad de los jueces y tribunales de instancia en su labor jurisdiccional, velando porque los mismos se encuadren en el ordenamiento jurídico. Labor de naturaleza fundamentalmente pública...". (La Casación Civil en el Ecuador, Andrade y Asociados, Fondo Editorial, Quito, 2005, p. 17). En este contexto, Galo García Feraud, al determinar los propósitos del recurso de casación, reitera que ésta surge "... como un recurso que

pretende defender el derecho objetivo contra cualquier tipo de abuso de poder desde el ejercicio de la potestad jurisdiccional; esa defensa del derecho objetivo ha sido llamada por algunos tratadistas como Nomofilaquia, que naturalmente se refiere a eso, a la defensa de la norma jurídica objetivamente considerada (...) otra de las finalidades que persigue el recurso de casación es la uniformidad jurisprudencial, y, naturalmente, hacia ese punto se dirigen los esfuerzos del mayor número de legislaciones que recogen este tipo de recurso..." (La Casación, estudio sobre la Ley No. 27 Serie Estudios Jurídicos 7, Quito, 1994, p. 45). Sin embargo de ello al expedirse la Constitución de 2008 y conceptualizar que el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, cambió radicalmente el marco en el que se ha desenvuelto la administración de justicia en forma tradicional y exige que juezas y jueces debemos garantizar en todo acto jurisdiccional los principios de supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales de los justiciables; por tanto, es necesario tener en cuenta como señala la Corte Constitucional, en la sentencia No. 66-10-SEP-CC, caso No. 0944-09-EP, Registro Oficial Suplemento No. 364, de 17 de enero del 2011, p. 53 que, "El establecimiento de la casación en el país, además de suprimir el inoficioso trabajo de realizar la misma labor por tercera ocasión, en lo fundamental, releva al juez de esa tarea, a fin de que se dedique únicamente a revisar la constitucionalidad y legalidad de una resolución, es decir, visualizar si el juez que realizó el juzgamiento vulneró normas constitucionales y /o legales, en alguna de las formas establecidas en dicha Ley de Casación...". Por tanto, siendo el recurso de casación de carácter extraordinario y formalista, por su naturaleza jurídica únicamente procede en casos excepcionales cuyos límites impone la ley y es así que a partir de esta conceptualización este recurso debe cumplir su rol de control de legalidad de las sentencias de instancia y con ello precautelar, de una parte, la defensa del derecho objetivo; y de otra, propiciar la unificación de la jurisprudencia mediante el desarrollo de un sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. **CUARTO: ASUNTOS MATERIA DE RESOLUCIÓN.**- Este Tribunal procede al examen de la sentencia para determinar si en esta se han infringido o no las normas de derecho

citadas por la parte recurrente y las que debían ser aplicadas obligatoriamente, en conformidad con las acusaciones formuladas. La entidad demandada alega en su escrito de casación que la sentencia de mayoría del tribunal de alzada ilegalmente califica a la bonificación complementaria, así como a la bonificación por jubilación estipulada en el Décimo Segundo Contrato Colectivo, como prestación accesoria a la jubilación patronal. Que es ilegal dar el carácter de accesorio a beneficios contractuales que son totalmente independientes de cualquier otro derecho. Que no existe entre estos beneficios contractuales y la jubilación patronal la relación de principal y accesorio, el uno derecho no es la razón de la existencia del otro. El casacionista alega que "Un derecho es accesorio cuando su existencia está condicionada a la existencia de un derecho -y correlativamente, una obligación- principal; y, en segundo término, el derecho a una prestación accesoria está vinculado a la exigibilidad de la prestación principal". Que, "La sentencia es ilegal porque al **no** ser la bonificación complementaria, como la bonificación por jubilación establecida en Contratación Colectiva partes integrantes de la jubilación patronal, **son prescriptibles** y la sentencia al aceptar la demanda, viola las disposiciones transcritas....".- **QUINTO: ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS.- PRIMERA.- 5.1.-** Tomando en cuenta las acusaciones realizadas se procederá con el análisis de la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación la misma que se produce por: "Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes de su parte dispositiva". Por tanto, se trata de tres diferentes tipos de trasgresión, esto es, a) Aplicación indebida: ocurre cuando la norma ha sido entendida rectamente en su alcance y significado; mas se la ha utilizado para un caso que no es el que ella contempla; b) Falta de aplicación: se manifiesta si el juzgador yerra ignorando la norma en el fallo, la cual efectivamente si es aplicable al caso que se está juzgando; y, c) Errónea interpretación: tiene lugar cuando, siendo la norma cuya trasgresión se señala la pertinente para el caso, el juzgador le ha dado un sentido y alcance que no tiene, que es contrario al espíritu de la Ley; en el presente caso el recurrente acusa haberse incurrido en el segundo caso de los indicados

con anterioridad. En ese sentido Humberto Murcia Ballén, al referirse a la violación directa de normas expresa: "Como lo anticipamos, la violación directa de la norma sustancial se da cuando ésta se infringe derecha o rectamente, vale decir, sin consideración a la prueba de los hechos. Emanan, por tanto, de los errores sobre la existencia, validez y alcance del precepto legal que trascienden a la parte resolutoria del fallo...". **5.2.-** Con relación a la acusación de la parte demandada que expresa se han infringido los Arts. 635 y 637 de la Codificación del Código del Trabajo y Art. 19 de la Codificación de la Ley de Casación, la parte recurrente en el acápite de fundamentos expresa que en la contestación dada a la demanda ha deducido la excepción de prescripción de la acción respecto de la bonificación complementaria y bonificación por jubilación, lo cual se corrobora con lo constante en el Acta de Audiencia de Conciliación (fs. 86 del cuaderno de primera instancia); por lo que corresponde analizar sobre esta alegación y que al respecto se observa: **5.2.1.-** Luis Claro Solar al analizar sobre la prescripción expresa el doble aspecto en que puede ser considerada y clasificada, esto es: "...prescripción adquisitiva o usucapión (...), mediante la cual "... nos hace adquirir" mediante el uso en la tenencia con ánimo de señor o dueño durante un lapso determinado el dominio de las cosas ajenas..."; y, "...prescripción extintiva o liberatoria", o sea aquella "...que nos libera de una obligación extinguiéndola". (Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado, Volumen VIII, Editorial Jurídica de Chile, 1979, pp. 19 y 20). En ese sentido el Art. 2392 del Código Civil del Ecuador expresa: "Prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos, por haberse poseído las cosas, o no haberse ejercido dichas acciones y derechos, durante cierto tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales. Una acción o derecho se dice que prescribe cuando se extingue por la prescripción". A su vez, el Art. 2393 ibídem señala: "El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla. El Juez no puede declararla de oficio". **5.2.1.1-** Al analizar la prescripción extintiva en materia laboral, una de las censuras que se ha efectuado con respecto a la prescripción extintiva es de considerar que colisiona con el carácter tuitivo de aquel, en cuanto por la vía de la prescripción se afectan derechos de las y los trabajadores. Sin embargo, en este debate la doctrina laboral explica que la prescripción extintiva o

liberatoria surge a consecuencia de la necesidad de consolidar el principio de seguridad jurídica, que entre otros aspectos tiene un interés público. En este sentido Guillermo Cabanellas, al referirse a la prescripción en el derecho laboral sostiene: "Todo derecho ha de ejercitarse dentro del plazo válidamente señalado, para evitar que prescriban las acciones de que se dispone a fin de tornarlo efectivo judicialmente, cuando no haya habido satisfacción y cumplimiento por la otra parte. Por la prescripción liberatoria se considera que el acreedor, cuando deja pasar cierto tiempo sin ejercer la acción concedida en derecho, decae tácitamente de su posición, por cuanto se presume, ante su inacción o silencio, que ha remitido la deuda. En Derecho Laboral, dados los intereses en juego y la necesidad de conocer el alcance inmediato de las obligaciones y de los derechos, la prescripción es generalmente más corta que en el Derecho Civil y en el Comercial. Hay un interés social en no prolongar por demás una situación de incertidumbre, y se presume por la tácita que él no ejercer la acción legalmente reconocida, dentro del término fijado para ello, equivale a la renuncia de un derecho, considerado tal vez como improcedente por el eventual acreedor. Por otra parte, la dificultad de la prueba, tanto más insegura, cuanto más se aleja del momento en que se crearon las relaciones jurídicas o en que se produjeron los hechos de trascendencia en las mismas, justifica igualmente la fijación de un plazo prescriptivo más corto..." (Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II, Volumen 3, Tercera Edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires- República Argentina, 1998, pp. 532-533).

5.3.- En el Ecuador la prescripción en la Legislación Laboral ha tenido diferentes matices, así al dictarse por primera vez el Código del Trabajo mediante Decreto Supremo No. 210 por parte del General G. Alberto Enríquez, Jefe Supremo de la República, con fecha 5 de Agosto de 1938, en el Título VIII, Capítulo Único, en el Art. 476 se adoptó el sistema de prescripción extintiva en el ámbito laboral, al expresar : "Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en un año, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y más pertinentes de este Código...". Más adelante, al promulgarse la Primera Codificación del Código del Trabajo en Octubre de 1960, en el Título VIII, Art. 533, al regularse sobre la prescripción, se vuelve a reiterar el concepto de que en materia laboral

las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en un año. En tanto que, al publicarse la Segunda Codificación del Código del Trabajo en el Registro Oficial Suplemento No. 239, de fecha 7 de Junio de 1971, en el Gobierno de José María Velasco Ibarra, en el Título Octavo, al tratar sobre la prescripción en el Art. 581, se modifica el tiempo para que opere la prescripción al decir: "Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo especialmente contemplados en este Código". En la actualidad, en el Art. 635 del Código del Trabajo se mantiene un texto similar al antes indicado, referente a la prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos; y, en el Art. 637 ibídem se regula sobre suspensión e interrupción de la prescripción. 5.4.- La anterior Corte Suprema de Justicia, mediante vía jurisprudencial determinó la imprescriptibilidad del derecho al fondo de reserva, fundamentando tal decisión entre otros aspectos, en el derecho reconocido de manera expresa a los trabajadores en la norma que en la actualidad consta en el inciso segundo del Art. 196 del Código del Trabajo que contempla: "El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo". Texto de orden legal que fue adoptado por primera vez en el inciso segundo del Art. 124 del Código del Trabajo de 1938 y que definió la naturaleza jurídica de orden legal del derecho al fondo de reserva. 5.5.- Asimismo, la Corte Suprema de Justicia mediante Resolución publicada en el R.O.S. No. 233 de 14 de Julio de 1989 expresó, que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal al que se refiere el Art. 221, actual 216 del Código del Trabajo. Resolución que tuvo como antecedente varios pronunciamientos en el sentido que la naturaleza jurídica de este derecho se halla definida por aspectos reconocidos en el Código del Trabajo, al sostener que la Jubilación Patronal establecida en este cuerpo legal, es una prestación de tracto sucesivo y de carácter vitalicio; y, que la o el trabajador para alcanzar el derecho en análisis debe haber laborado 25 años o más en beneficio de un mismo empleador, de forma continuada o interrumpidamente. Por tanto, la

Corte Suprema de Justicia estableció a la jubilación patronal como un derecho imprescriptible dada su naturaleza jurídica de orden legal cuyos elementos sustanciales se hallan normados en el Código del Trabajo. 5.6.- El pago de la jubilación patronal general o proporcional que son imprescriptibles, lleva consigo la obligación de cancelar a su vez la décimo tercera y décimo cuarta pensión jubilar, mismas que por ser de naturaleza conexa a las indicadas jubilaciones patronales, éstas siguen la suerte de aquellas y por tanto son imprescriptibles. 5.7.- Lo antedicho lleva a analizar el alcance jurídico sobre la prescripción de los derechos que emanan de un contrato colectivo; por lo que para tratar este tema es necesario al menos en forma general, realizar algunos señalamientos sobre la naturaleza jurídica de la contratación colectiva en el ámbito laboral. Al respecto es conocido que al referirnos a la naturaleza jurídica general del derecho, estamos en el ámbito de la esencia de un género, o sea, del conjunto de propiedades que poseen las distintas instituciones del derecho, en cada caso. En esta materia los tratadistas Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez y Joaquín García Murcia, al tratar sobre la naturaleza jurídica del convenio colectivo expresan que este "...se elabora con arreglo a mecanismos contractuales, pero proporciona por su ámbito de aplicación una regulación abstracta y general de vocación idéntica a la de la norma jurídica...". (Derecho del Trabajo, Séptima Edición, Tecnos, Madrid-España, 1998, pp. 348). En ese sentido Krotoschin, sostiene: "Para que los convenios colectivos puedan cumplir su función, es necesario que prevalezcan sobre los arreglos individuales, por lo menos cuando éstos últimos sean menos favorables. Los convenios colectivos deben ser obligatorios en el sentido de que eliminan cualquier cláusula contraria, menos ventajosa contenida en un contrato individual. Además, deben tener efecto de reemplazar inmediatamente las cláusulas contrarias individuales por las del convenio colectivo (...). El concepto y naturaleza jurídica del convenio colectivo fue acercándose a la ley (sentido amplio), esto es, a una norma jurídica objetiva, establecida por organizaciones provistas de autonomía..." (Manual de Derecho del Trabajo, Tercera Edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1987, pp. 214- 216). En esta medida, el Art. 220 del Código del Trabajo ecuatoriano define al contrato colectivo como: "... el convenio celebrado entre uno o más empleadores

o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de empleadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto". Contrato colectivo que según la doctrina es único, sin embargo de lo cual en nuestro ordenamiento jurídico existe la institución de la revisabilidad de aquel, conforme a lo constante en el Título II, Capítulo II del Código del Trabajo, a fin de ir regulando mediante convenios las condiciones de trabajo en cada empresa. Lo cual conduce a sostener que, la contratación colectiva del trabajo se explica por su carácter contractual entre los sujetos propios de este tipo de contratación, esto es, la parte empleadora como empresa, a través de su representante legal u otras formas de representación y la organización de trabajadores constituidas en Comité de Empresa, Sindicato o Asociación, según el caso, a quienes el Estado les reconoce el ejercicio del principio de autonomía colectiva, para que en un proceso de negociación con tutela constitucional, de estándares internacionales y de orden legal, acuerden las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo entre empleadores y trabajadores, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto colectivo y acordadas a través de cláusulas normativas y obligacionales, entre otras, con el propósito de mejorar las condiciones de vida y de trabajo reconocidas en pactos colectivos anteriores, y dentro del marco del ordenamiento constitucional, internacional y legal. Autonomía colectiva que a decir de Alfredo Villavicencio Ríos se define: "...como el elenco de facultades de que disponen las organizaciones de trabajadores y empresarios, para regular conjuntamente sus intereses (contrapuestos o coincidentes)" (...) y que desde su visión se conforma de tres componentes: "1) institucional, que corresponde a la auto organización de grupo y la autorregulación de su esfera de actuación interna; 2) normativo, como potestad de producir normas autónomamente dirigidas a regular las relaciones laborales; y, 3) de autotutela, que importa la potestad de recurrir a medios de presión propios para que los intereses defendidos sean atendidos...". (Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano.- Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez, Sociedad Peruana de

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2004, pp. 48 y 49). Ello explica, que de conformidad con el Art. 326 numeral 13 de la Constitución de la República del Ecuador: "Se garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley". Y por tanto el cumplimiento de los beneficios que surgen de la contratación colectiva del trabajo y convenidos sobre la base del principio de autonomía colectiva deben ser exigidos por las o los trabajadores a la parte empleadora, en los tiempos que determina para ello el Código del Trabajo, con las excepciones respectivas ya que, de no hacerlo, se estaría a los efectos jurídicos constantes en la prescripción extintiva provenientes de actos o contratos como prescribe el Art. 635 del Código del Trabajo, esto es, en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral; las prescripciones especiales que operan en un mes al tenor de lo previsto en el Art. 636 ibídem, los casos de suspensión e interrupción de la prescripción según lo previsto en el Art. 637 del mismo cuerpo de leyes y las prescripciones relacionadas con los riesgos de trabajo que en la actualidad también prescriben en tres años, según lo constante en el Art. 403 del Código de la materia. **5.8.-** De lo expuesto se infiere que en materia laboral la naturaleza jurídica tiene dos fuentes; de una parte, la de carácter legal, en tanto la ley define los elementos que la caracterizan como tal y cuyos casos más visibles son las declaratorias de imprescriptibilidad por parte de la ex Corte Suprema de Justicia de la Jubilación Patronal laboral y del Fondo de Reserva; y de otra, la naturaleza jurídica de orden contractual, mediante la cual los sujetos activos en el proceso de contratación colectiva esto es la empresa y la asociación de trabajadores legalmente constituida, quienes en uso del principio de autonomía colectiva en el proceso de negociación respectivo establecen de mutuo acuerdo las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto colectivo, cuyo reclamo con respecto a los beneficios pactados en el contrato colectivo deben efectuarse en las temporalidades previstas en los Arts. 635, 636, 637, 403 y más normas conexas para evitar los efectos jurídicos en el caso de que la parte accionada alegue prescripción. **5.9.-** En el presente caso corresponde por tanto definir la naturaleza jurídica de la que emana la "bonificación complementaria", para determinar si

proviene de un origen contractual; o, legal y sobre esa base decidir si se trata de un derecho prescriptible o imprescriptible. En la especie, obra de autos el Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Municipalidad de Guayaquil y sus trabajadores, representados por el Comité Especial Único De Los Trabajadores Municipales (fs. 108 a 136), en el cual en la Cláusula Décimo Sexta, literal d) consta lo siguiente: "El Empleador seguirá pagando a sus trabajadores y jubilados la Bonificación Complementaria, sin tener en consideración la remuneración que percibe el trabajador. Los nuevos trabajadores percibirán esta bonificación de acuerdo a las disposiciones legales que la regulan", en el literal e) señala "El Empleador seguirá pagando la compensación salarial a los trabajadores sin límite de remuneración (Un Mil Quinientos Suces), más si se diere el caso que éste beneficio fuere derogado, los Trabajadores Municipales seguirán percibiéndolo y si se reformare en beneficio del trabajador se aplicará la reforma correspondiente; y,"; cláusulas de las cuales se establece que estos beneficios han sido el resultado de una de las convenciones de las partes contratantes en ejercicio del principio de autonomía colectiva; y no de una norma legal que lo incorpore como parte de la jubilación en general o de la jubilación patronal en particular, como ocurrió con el décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldos que se los consideró como pensiones adicionales mediante ley especial y que los hace imprescriptibles como derechos conexos a la jubilación patronal; considerando que esos dos componentes de la remuneración mensual fueron unificados en el salario básico mensual y por lo tanto derogados mediante Ley, que beneficiaba únicamente a los trabajadores activos y no a los beneficiarios de la jubilación patronal. A consecuencia de lo cual la bonificación complementaria, por su naturaleza jurídica es de carácter contractual, en el caso, no pueden ser considerados como parte integrante de la jubilación patronal, sino el resultado del pacto colectivo suscrito entre las partes contratantes, circunstancia de orden jurídico torna a la bonificación complementaria en derechos prescriptibles conforme a las disposiciones constantes en el Código del Trabajo.- Se precisa además que la bonificación complementaria, la compensación salarial y el décimo quinto sueldo fueron creados como beneficios de orden social (en 1975), como beneficios de los

trabajadores activos, beneficios que se extinguieron con el proceso de unificación salarial al tenor de los Arts. 131 y 132 del Código del Trabajo; y, que luego de las regulaciones constantes en los Decretos 1701 publicado en el R. O. No. 592, de 18 de mayo del 2009; 225, R. O. No. 123, de 4 de febrero del 2010; y, Acuerdo Ministerial No. 76, constante en el R. O. No. 715, de fecha 1 de junio del 2012, en los que se limitan los techos de negociación de los contratos colectivos, al referirse a las bonificaciones y otras remuneraciones, en el Art. 3, párrafo noveno contempla: "Se prohíbe a todas las instituciones del Estado del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, el restablecimiento o creación de nuevos subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones o aniversarios institucionales distintos a los permitidos por los Decretos Ejecutivos 1701 y 225. Los beneficios establecidos en el presente artículo no se considerarán como adicionales a los que vienen percibiendo las y los trabajadores, y en caso que se encuentren percibiendo dichos beneficios, estos se ajustarán hasta máximo los techos de los nuevos valores establecidos en el presente acuerdo".

5.9.1- Con respecto al criterio de que la bonificación complementaria y la compensación salarial tienen la condición de accesorios y la jubilación patronal por su carácter de imprescriptible, la condición de principal y en el entendido de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, se debe tener en cuenta lo siguiente:

5.10 .- En términos generales, lo principal es lo esencial o fundamental, esto es, lo que puede existir con independencia, en tanto que lo accesorio, por su naturaleza es lo secundario o subordinado a lo principal.

5.11.- En nuestra legislación, el Art. 1458 del Código Civil señala: "El Contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención; y accesorio cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella". En concordancia con esta norma, el Art. 2416 del mismo cuerpo legal contempla: "La acción hipotecaria, y las demás que proceden de una obligación accesorio, prescriben junto con la obligación a que acceden"; y, el Art. 2420 del mismo cuerpo legal contempla: "La prescripción que extingue las obligaciones se suspende en favor de las personas designadas en el numeral 1º del artículo 2409". A su vez el Art. 2336 del Código Civil determina: "La hipoteca se

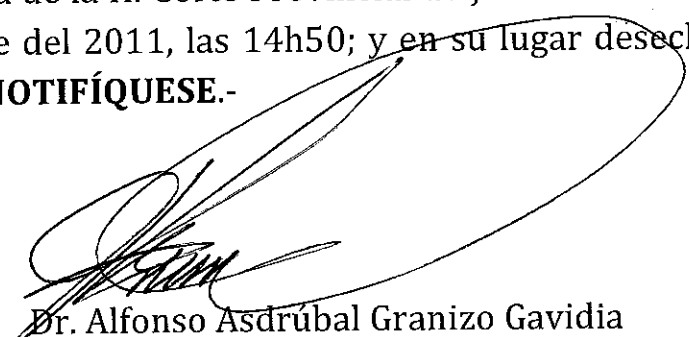
extingue junto con la obligación principal. Se extingue, asimismo, por la resolución del derecho del que la constituyó, o por el cumplimiento de la condición resolutoria según las reglas legales. Se extingue, además, por la llegada del día hasta el cual fue constituida. Y por la cancelación que el acreedor otorgue por escritura pública, de que se tome razón al margen de la inscripción respectiva"; de lo cual se infiere, de una parte, que en materia contractual el contrato principal es aquel que subsiste por sí mismo y que para su existencia no está supeditado a ninguna otra convención; en tanto que el contrato accesorio tiene como finalidad asegurar el cumplimiento de una obligación principal; por lo que, no se justifica su existencia cuando no existe un contrato principal; y de otra, que en materia de derechos no es aplicable la lógica contractual, por cuanto en el ámbito de estos, no existen derechos principales y derechos accesorios, en tanto la Constitución expresa que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía, de ahí que cuando se produce antinomias entre derechos existen modos de resolverlas como la aplicación del principio de ponderación. **5.12.-** Luis Claro Solar, al analizar el Libro IV del Código Civil de Chile y referirse sobre los contratos principales y accesorios se remite al Art. 1442 que dice: "El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención, y accesorio cuando tiene por objeto asegurar el cumplimiento de una obligación principal, de manera que no pueda subsistir sin ella". El mismo autor además sostiene: "Así es contrato principal un contrato de compraventa liso y llano en que el vendedor se obliga a entregar la cosa vendida y el comprador, a pagar el precio convenido; y sería accesorio a este contrato de compraventa el de hipoteca convenido entre las partes para seguridad del precio. El art. 1442 indica la diferencia que hay entre una clase de contratos y otra, al expresar que el contrato accesorio no puede subsistir sin la existencia de la obligación que nace del contrato principal. Es este el principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Pero un contrato accesorio de garantía puede celebrarse válidamente para seguridad de una obligación natural" (Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado, Volumen V, De las obligaciones, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1979, pp. 575-576). **5.13 .-** Arturo Alessandri R. y Manuel Somarriva U., al tratar sobre las mismas

instituciones indican: "Estos contratos accesorios corresponden a lo que ordinariamente llamamos cauciones. Según el artículo 46 del Código Civil "caución significa generalmente cualquier obligación que se contrae para la seguridad de otra obligación propia o ajena. Son especies de caución, la fianza, la hipoteca y la prenda. Son, pues, expresiones sinónimas. Ejemplos de contratos accesorios: la prenda, la hipoteca, la fianza, la anticresis, la cláusula penal, etc. (...).- La clasificación en contratos principales y accesorios no tiene importancia sino para determinar la extinción de los mismos. Dice el aforismo que "lo accesorio sigue la suerte de lo principal; pero no lo principal la suerte de lo accesorio"". (Curso de Derecho Civil, Tomo IV, basado en las Clases de Arturo Alessandri R. y Manuel Somarriva U, Redactadas, ampliadas y puestas al día por Antonio Vodanovic H, Tercera Edición, Chile, Santiago, 1993, pp. 49-50).

5.14 .- De modo parecido a lo que ocurre en la legislación de Chile, en el Ecuador, el Art. 31 del Código Civil expresa: "Caución significa generalmente cualquier obligación que se contrae para la seguridad de otra obligación propia o ajena. Son especies de caución la fianza, la prenda y la hipoteca". Por tanto, afirmar que es una obligación accesoria y sobre esa afirmación sostener que es imprescriptible, tales afirmaciones se apartan de los elementos esenciales que distinguen a los contratos en su condición de principales y accesorios; más aún cuando la Jurisprudencia en el Ecuador ha sido determinante al señalar que la jubilación patronal es imprescriptible y en el presente caso al establecerse que la bonificación complementaria es un beneficio social que nace de una relación contractual, no existen explicaciones de orden doctrinario ni legal que permitan sostener que esta bonificación es una obligación accesoria.

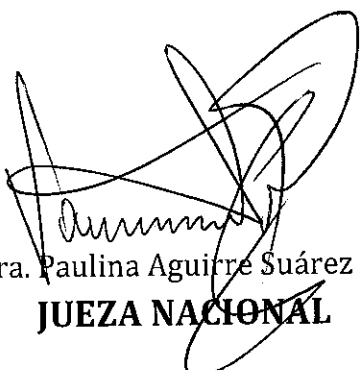
5.15.- En la especie, el actor en el libelo inicial expresa haber prestado sus servicios lícitos y personales en la Municipalidad de Guayaquil desde el 20 de mayo de 1957 hasta el 6 de enero de 1992 (fs. 1) y la demanda la presenta el 25 de noviembre de 2008 a las 16h21, esto es, a más de los diez y seis años y siendo que el Art. 635 del Código del Trabajo contempla: "Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral..." y según el Art. 637 ibídem, "La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos

cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita"; a consecuencia de lo cual se deduce, que la reclamación formulada por el actor en la presente causa relacionada con el pago de la bonificación complementaria se hallan prescritas, asunto que no ha sido analizado ni considerado por el Tribunal Ad quem, por lo que se ha producido una transgresión y por tanto la falta de aplicación en la sentencia de los Arts. 635 y 637 del Código del Trabajo, pese a que la parte demandada en momento oportuno se excepcionó alegando la prescripción de la acción, siendo por tanto en esta parte procedente la acusación efectuada y sustentada en las normas de orden legal que se precisa en el recurso. En virtud de lo expuesto este Tribunal, **ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA**, casa la sentencia de la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la H. Corte Provincial de Justicia del Guayas, dictada el 4 de octubre del 2011, las 14h50; y en su lugar desecha la demanda.- **NOTIFÍQUESE.-**



Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia

**JUEZ NACIONAL
VOTO SALVADO**



Dra. Paulina Aguirre Suárez

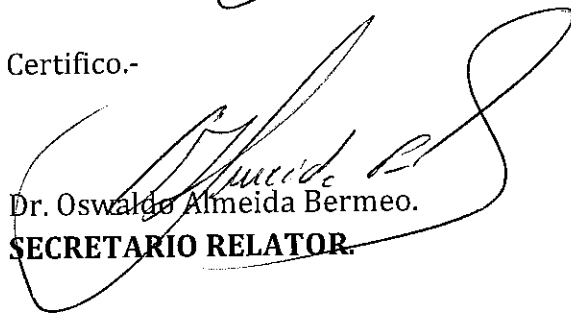
JUEZA NACIONAL



Dra. María del Carmen Espinoza Valdiviezo

JUEZA NACIONAL

Certifico.-



Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.

SECRETARIO RELATOR.