



Carrera de Derecho.

Trabajo de Investigación de Análisis de Caso.

Previo a la obtención del Título de:

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

Tema:

Caso Laboral No 13354-2017-00069, que por Impugnación de Acta de Finiquito sigue Leto Wigberto Intriago Cedeño contra la Empresa Industria Ecuatoriana Productora de Alimentos C.A INEPACA C.A.: Los principios laborales de Favorabilidad, Progresividad, Legalidad y Seguridad Jurídica.

Autores:

Marco Josué Chávez Baird

Joel Jesús López Barrezueta

Tutor Personalizado:

Dr. Fatsi Stalin Cedeño Roldán

Cantón Portoviejo-Provincia de Manabí-República del Ecuador

2018 - 2019

CESIÓN DE DERECHOS.

Marco Josué Chávez Baird y Joel Jesús López Barrezueta, de manera expresa hacen la cesión de los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo: Caso Laboral No 13354-2017-00069, que por Impugnación de Acta de Finiquito sigue Leto Wigberto Intriago Cedeño contra la Empresa Industria Ecuatoriana Productora de Alimentos C.A INEPACA C.A.: Los principios laborales de Favorabilidad, Progresividad, Legalidad y Seguridad Jurídica, a favor de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por haber sido realizada bajo su patrocinio institucional.

Portoviejo, Marzo de 2019.

Marco Josué Chávez Baird
C.C. 1715757652

Joel Jesús López Barrezueta
C.C. 1312547720

INDICE

Cesión de derechos	II
Introducción.....	1
1. Marco teórico	3
1.1. Derecho Laboral.....	3
1.2. Principios del Derecho Laboral.	4
1.3. La renuncia Voluntaria.....	13
1.4. Contratación Colectiva.	13
1.4.1. Contrato Colectivo.	14
1.5. Acta de Finiquito.....	15
1.6. Remuneración, Sueldos y Salarios	17
1.6.1. Remuneración	17
1.6.2. Sueldo.	18
1.6.3. Salario.	19
1.7. Jurisprudencia.	20
1.8. Prohibición de Indexación.....	20
1.9. Concepto de interpretación.....	20
2. Análisis de caso.....	24
2.2. Análisis de sentencia de primera instancia	28
2.2.1. Fijación de puntos de debate	28
2.2.2. Alcance jurídico de los términos	31
2.2.3. Procedencia de la impugnación del documento de finiquito.....	33
2.2.4. Fallo de primera instancia	35

2.3.	Análisis de sentencia de segunda instancia.....	36
2.4.	Análisis de sentencia de recurso de casación.....	44
3.	Conclusiones	52
4.	Bibliografía	54

INTRODUCCIÓN

La Presente Investigación busca identificar la correcta aplicación e interpretación de los principios laborales como base fundamental para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, determinando el método de aplicación, el alcance jurídico de los fallos judiciales con estricto cumplimiento de lo establecido en la norma constitucional y su contenido en cuanto a los principios de favorabilidad, legalidad y seguridad jurídica, ponderando la progresividad de los derechos laborales por encima de los beneficios al empleador.

Se examinarán diferentes fallos durante el análisis, incluyendo fallos de un caso análogo donde la parte demandada es la misma empresa INEPACA, propendiendo analizar los resultados emitidos en las diferentes instancias y recursos extraordinarios, generando una perspectiva con el contraste suficiente para el entendimiento del tema.

Este caso toma en consideración el contrato colectivo como cuerpo sujeto a las mismas peculiaridades que cualquier otro contrato, por lo cual se hablará sobre los conceptos de interpretación y la incidencia de esta sobre los fallos judiciales.

El presente estudio contiene lo que corresponde al Derecho Laboral, desglosando los conceptos específicos necesarios para el estudio del tema, indicando las particularidades de este derecho especial, su incidencia en cuanto a contratación colectiva, acta de finiquito, e incluso las generadas a través de la

jurisprudencia, con el fin de respetar este cuerpo normativo que propende a la protección de los derechos del trabajador.

La importancia de este análisis de caso, comprende la correcta aplicación de los principios del Derecho Laboral y su protección por parte de los administradores de justicia, mismos que se encuentran en una posición de jueces garantistas, un derecho proteccionista, por este motivo las diferentes actuaciones judiciales y la vinculación lógica que estos deben sostener durante la que es una de las manifestaciones más importantes en el ejercicio del derecho, deben crear derecho a través de los fallos que generan los más altos organismos de control jurisdiccional dentro de nuestro país.

Este estudio pretende identificar la existencia de principios laborales vulnerados por parte de la Corte Nacional al no respetar un derecho establecido en el contrato colectivo, incluyendo una precaria motivación dentro de su fallo que no respeta preceptos constitucionales ni principios del derecho universal generando daños al trabajador.

MARCO TEÓRICO

2.1. Derecho Laboral

El Derecho Laboral o también denominado derecho del trabajo, en términos generales es una rama del derecho que pone orden a través de normas jurídicas, el vínculo jurídico que hay entre empleador y empleado, con el objetivo de conseguir una justicia social.

Sin embargo, existen varios autores que proponen otras definiciones del Derecho Laboral. “El derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en la relaciones de trabajo” (Dávalos, 2008, págs. 39, 40). Es decir que el Derecho Laboral debe inclinar la balanza hacia la clase social menos favorecida, con el objeto de equilibrar la desigualdad que hay entre el patrón y el trabajador, debido a la relación de subordinación que tiene el empleado con su empleador.

Consultando en la obra Legislación Laboral, Bailón conceptualiza “al Derecho del trabajo como la rama del Derecho que estudia las normas que de manera obligatoria regulan las relaciones entre el trabajador y el patrón, en el proceso de producción” (Bailón, 2004, pág. 114). De lo citado se concluye que la definición propuesta por este autor, da a pie a que se vea al Derecho Laboral como la rama de una ciencia, y no como el conjunto de normas, que es el concepto que más se extiende.

Observando la información disponible en el diccionario jurídico de Cabanellas se puede observar que se conceptualiza al Derecho Laboral como:

Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referido al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral. (Cabanellas, 2012, pág. 221)

Se puede añadir que, dentro del Derecho Laboral, hay el derecho al trabajo, derecho en el trabajo, derecho después del trabajo, derecho colectivo del trabajo. Nuestra constitución en el artículo 33 contempla el Derecho al Trabajo de la siguiente manera:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008, pág. 22)

2.2. Principios del Derecho Laboral.

De la lectura disponible acerca de la definición de principio, en el diccionario jurídico de Cabanellas se puede citar que “Primer instante del ser, de la existencia, de la vida. Razón, fundamento, origen. Causa primera. Fundamentos o rudimentos de una ciencia o arte. Máxima, norma, guía” (Cabanellas, 2012, pág. 305). Se concluye que Un principio es una idea creada por el ser humano para instituir el funcionamiento de algo.

Así mismo se puede observar en el sitio web apuntes jurídicos cuyo autor de la siguiente cita es Jorge Machicado, asegura que “Un principio es una

aspiración, es una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema” (Machicado, 2013). De esta cita se puede concluir que los principios permiten orientar, cabe añadir que sirven como apoyo firme para la interpretación de normas jurídicas de jerarquía menor.

Uno de los tratadistas, Jorge Machicado, dentro la información disponible en el sitio web apuntes jurídicos, define entre las funciones de un principio:

Un principio sirve para cumplir con la función de:
Dirección, porque guía a los órganos públicos en la elaboración de la legislación;
Interpretación, porque constituyen un firme asidero en la interpretación de las normas;
Integración, porque permite suplir las insuficiencias de las normas escritas. (Machicado, 2013).

Por otra parte Mayorga afirma que “El Derecho Laboral se sustenta en principios propios, que no solo confieren sustantividad propia, sino que también sirven de fundamento para determinar el espíritu de las normas jurídicas laborales” (Mayorga, 2011, pág. 31). Esta rama del derecho se sujeta en principios que le dan existencia real e independiente, también valen para precisar la esencia del derecho de trabajo.

En el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales de Manuel Ossorio afirma que:

Expresión muy usada en política, sociología y Derecho del Trabajo para significar una tendencia doctrinal y práctica encaminada a proteger a las personas económicamente débiles, elevando su nivel de vida y de cultura y prescribiendo aquellos privilegios de las clases económicamente fuertes que originan inadmisibles desigualdades sociales. (Ossorio, s.f.)

2.2.1. Principio de Irrenunciabilidad.

Estudiando la información disponible en el Código Civil en el artículo 11 se puede citar que “Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia” (Asamblea Nacional, Código Civil, 2005). Se concluye que el ordenamiento jurídico faculta a las personas a renunciar derechos, siempre y cuando no exista un precepto legal que determine lo contrario, la renuncia derechos es una figura que no es admisible en el Derecho Laboral, a diferencia de otras ramas del derecho como lo es el civil.

En el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales de Manuel Ossorio afirma que:

Condición legal que impide la renuncia (v.) a determinados derechos. En términos generales puede decirse que son renunciables los derechos privados, e irrenunciables, los que afectan a derechos calificados de orden público. No obstante, existen derechos civiles que no son renunciables, como sucede con aquellos que protegen un interés social o la situación de terceras personas. Por ello son irrenunciables, entre otros. (Ossorio, s.f.)

La irrenunciabilidad viene de irrenunciable que a su vez es un adjetivo de negación, y por lo tanto tiene como antónima la palabra renunciable, así mismo esta última significa que se puede renunciar.

En la doctrina, Mayorga conceptualiza a la renuncia de derechos como “el acto jurídico en virtud del cual el titular se despoja de algunos derechos que le corresponden en favor de otra persona” (Mayorga, 2011, pág. 32). Sin embargo,

es necesario aclarar que en esta rama del derecho no se puede renunciar de manera voluntaria las garantías del Derecho Laboral, aún por beneficio propio.

Dentro de la norma específica tanto como en la norma suprema, se evidencia como de forma imperante opera el principio de irrenunciabilidad, al brindarle una verdadera importancia al trabajador a través de los derechos que a este se le confieren, la imposibilidad de renunciar a ellos, generando una protección hacia el trabajador, prohibiendo cualquier tipo de estipulación en contra de este principio, incluso si estas acciones provienen del mismo sujeto de derechos.

En la Constitución de la República del Ecuador está plasmado este principio en el artículo 326 numeral dos, “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008, pág. 228). Se puede observar que este principio protege a la parte empleada ya sea por acciones que realice la parte empleadora, como de sus propias acciones.

Así mismo se puede observar plasmado este principio en el Código del Trabajo en el artículo 4, “Los derechos del trabajador son irrenunciables” (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 23). Cabe recalcar que en el Derecho Laboral se tutela al trabajador también porque puede suceder que el empleado no tenga la habilidad de negociar con el empleador y por lo mismo cabe su protección.

2.2.2. Principio de Progresividad.

De forma general se puede decir que este principio implica que el Estado está obligado a que se tomen políticas y medidas necesarias para no llegar a la regresividad de derechos, es decir que no empeore la situación económica y social de las personas, que se supone que ya gozaban, por lo que el derecho adquirido en una persona debe ser progresiva y no regresiva. En teoría el Estado no debe rebajar los niveles de protección de los derechos que están en vigencia, ni tampoco derogarlos.

En la revista mexicana de derecho constitucional se puede observar el concepto del principio de progresividad, en cual Mancilla afirma que:

El principio de progresividad es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, por lo cual, al sólo poder aumentar, progresan gradualmente. Es importante notar que la naturaleza de este principio depende del ámbito en el que esté incorporado y de la actividad para la que se aplique.

El primer aspecto consiste en el área del derecho a la cual se esté aplicando el principio (derecho internacional y constitucional, por ejemplo), y el segundo aspecto a la actividad jurídica que se esté realizando (interpretación o mutación jurídica). (Mancilla, 2015)

El principio de progresividad debe aplicarlo tanto el legislador al momento de realizar una mutación o cambio al ordenamiento jurídico, y puede ser aplicado por un juez al momento de realizar una interpretación.

En el sitio web oficial de la comisión Estatal de Derechos Humanos de Jalisco, se puede citar que:

El principio de progresividad establece la obligación del Estado de generar en cada momento histórico una mayor y mejor protección y garantía de los

derechos humanos, de tal forma, que siempre estén en constante evolución y bajo ninguna justificación en retroceso.

El mismo texto del artículo en comento establece que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. De aquí que se desprendan otros dos principios importantes, como lo son el *pro personae* y el principio de interpretación conforme, mismos que se explican a continuación. (Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco, s.f.)

El principio de Progresividad, regla básica para la legislación a nivel mundial nos permite realizar una evolución favorable en cuanto a derecho positivo se refiere, pues al realizar cambios dentro de la normativa vigente, debemos de tener una estricta observancia de que aquel cambio a realizarse, no se encuentre disminuyendo o regresando derechos que al momento del cambio sean considerados de mayor beneficio o favorabilidad a los seres humanos. El Estado por mandato constitucional se encuentra obligado a garantizar a sus ciudadanos el correcto reconocimiento y ejercicio de derechos, siempre de manera progresiva.

2.2.3. Principio de Favorabilidad.

En el diccionario jurídico elemental de Cabanellas se define este principio “En pro del operario o trabajador. Esta expresión resume el principio exegético laboral de que en la duda o en la discrepancia de las normas ha de estarse a lo más favorable para el trabajador” (Cabanellas, 2012, pág. 306). Es decir que, si un juez tiene duda acerca de normas que versan sobre la misma materia, siempre se debe resolver a favor del trabajador, cabe mencionar que este principio está plasmado dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la asamblea constituyente plasmó este principio en la carta fundamental, así mismo para mantener armonía con la Constitución, la asamblea nacional lo redactó en la ley laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 3, se puede citar que “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” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008, pág. 228)

De la misma manera este principio está plasmado en el Código del Trabajo en el artículo 7, “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios Judiciales y Administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 25). Como se ha comentado anteriormente, el Derecho Laboral lo que predomina es la protección del trabajador, y por lo mismo en los casos en que no se pueda interpretar con certeza las normas laborales, deben interpretárselas en el sentido más favorable al empleado.

Este principio se la puede aplicar de dos maneras, cuando existen varias interpretaciones en una norma, cuando haya que escoger entre varias normas que versen sobre la misma materia, entonces se debe aplicar la que apoye al trabajador. Sin embargo otro autor añade que “en caso de oposición entre el Código del Trabajo, el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo, se estará a la norma más favorable” (Mayorga, 2011, pág. 36).

El principio es aplicable ante la existencia de una duda, para lo cual es importante definir a la duda según el Dr. Juan Larrea Holguín en su Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana, como:

Perplejidad, indeterminación, vacilación ante dos o más posibilidades. Falta de certeza y seguridad para afirmar o negar algo. Se duda sobre los hechos, sobre los derechos, y obligaciones, sobre la validez de un acto o contrato, sobre el valor de una cosa, etc. La duda sobre el sentido de la ley, o sobre el alcance de un instrumento contractual, o testamentario, da lugar a la interpretación, mediante la cual se trata de despejar las dudas y establecer la certeza sobre el verdadero sentido. (Larrea, 2012, pág. 207)

2.2.4. Principio de legalidad

“En los límites formales se reconoce como el principal al principio de legalidad, el mismo que es considerado como garantía de valor inapreciable que concurre a definir el Estado de Derecho y desterrar el arbitrio autoritario” (García, 2014, pág. 67). Este principio es fundamental ya que regula y garantiza aquello que está establecido en la ley, sin que impere el capricho o decisión personal de aquellos que representen al Estado.

El principio de legalidad como límite a las actuaciones de la administración pública, es la manifestación del Estado de Derecho, que constituye la base para una convivencia pacífica y en armonía; este principio, busca que el poder público esté conforme a la Ley y al Derecho. (Chamorro, 2015). En un Estado de derecho a diferencia de los sistemas autocráticos, ni siquiera los jefes de estado no están sobre la ley, y todos se deben al ordenamiento jurídico.

2.2.5. Principio de seguridad jurídica

Uno de los conceptos en cuanto este tema se lo puede encontrar en el diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales de Manuel Ossorio del cual podemos adquirir:

Condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que las integran. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes pueda causarles perjuicio. A su vez, la seguridad limita y determina las facultades y los deberes de los poderes públicos. Como es lógico, la seguridad jurídica sólo se logra en los Estados de Derecho (v.). porque, en los de régimen autocrático y totalitario, las personas están siempre sometidas a la arbitrariedad de quienes detentan el poder (Ossorio, s.f.)

Básicamente este principio implica que existe la convicción que la población tiene respecto a los derechos, los cuales gozaran de seguridad a través del ordenamiento jurídico y los agentes públicos, y de ser el caso, se iniciara un proceso para que el mismo se lo haga acorde a la ley.

“El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.” (Asamblea Constituyente Ecuador, 2008, pág. 73). Establecido mediante la Carta Magna como derecho, este es exigible por los ciudadanos y establecido en la norma específica rige a los jueces dentro de sus actuaciones, por lo cual se encuentra tipificado dentro del Código Orgánico de la Función Judicial de la siguiente manera:

Art. 25.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA.- Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas. (Asamblea Nacional, Código Orgánico de la Función Judicial, 2015)

Por lo que se concluye que a través de este principio la población tiene la seguridad que sus derechos están garantizados, usando los mecanismos legales y respetando el imperio de la ley. Este principio va de la mano con el principio de legalidad.

2.3. La renuncia Voluntaria.

La terminación del contrato de trabajo puede surgir a través de la renuncia voluntaria, misma que no se encuentra establecida como tal dentro del Código del Trabajo sin embargo se encuentra sometida a lo establecido en las causales del Art. 169, el cual engloba las causas para la terminación del contrato individual, mismo que dentro de su numeral 2 sostiene “Por acuerdo de las partes” (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 195)

Es imperativo recalcar que esta renuncia se encuentra sujeta a la misma bonificación de la terminación del contrato individual por desahucio, la cual se encuentra determinada en el Art. 184, inciso segundo ídem de la siguiente manera: “También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código” (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 204)

2.4. Contratación Colectiva.

El nacimiento de la contratación colectiva nace a partir del derecho colectivo de trabajo, el cual permite mejorar las relaciones entre los sujetos

participes y así lograr una paz social a través de mejoras en los resultados de la producción, optimización de la productividad dentro de la competitividad resultado de la globalización actual.

Teófila Díaz Aroco en su libro Derecho Colectivo del Trabajo manifiesta: “El Derecho Colectivo del Trabajo estudia los mecanismos y resultados de la negociación colectiva del trabajo, como un medio de solución de las diferencias entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo que se plasma en el convenio colectivo, en busca de la paz social para el desarrollo socio-económico en el proceso de cambio”. (Díaz Aroco, 2009, pág. 29)

2.4.1. Contrato Colectivo.

“Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados” (Cabanellas, 2012, pág. 92). El contrato colectivo permite a los trabajadores conseguir mejoras en las condiciones laborales, esto al igual que otros contratos es ley para las partes, es decir entre el patrono y el empleado, sin embargo, esto no implica que las disposiciones que están en el contrato deban vulnerar la ley laboral.

En el Código del Trabajo en el artículo 220 se puede citar que:

Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores 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. (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 241)

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados. La definición que propuso el legislador en el Código Laboral, se desprende que el contrato colectivo o pacto colectivo laboral es una figura jurídica que crea derechos y también obligaciones para los patronos, trabajadores y asociación profesional que pacte.

Lo estipulado en el contrato colectivo no debe contrariar a lo dispuesto en la ley laboral. “Igualmente, esos derechos y obligaciones son irrenunciables, por lo que deben ser incorporados en los contratos individuales, caso contrario, las cláusulas de dichos contratos individuales serán nulas, debiéndose aplicar las del contrato colectivo” (Mayorga, 2011, pág. 59).

2.5. Acta de Finiquito.

El ministerio de trabajo define al acta de finiquito como un “Documento legal mediante el cual se formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación, que se produce el trabajador y el empleador dan por terminada la relación laboral” (Ministerio del Trabajo, 2014). Básicamente es un documento en el que se deja constancia la liquidación que le hace el patrono al empleado en concepto del trabajo realizado, cancelando por supuesto lo que le corresponde, cuando finaliza la relación laboral.

“La liquidación de los haberes que les corresponde a los trabajadores que han sido separados por el empleador, por cualquier motivo, deben constar en una acta de terminación de relaciones laborales, prevista en nuestra legislación como Acta de Finiquito” (Mayorga, 2011, pág. 284) . Es necesario mencionar que este documento debe ser por acuerdo del empleador y el empleado, detallando en el acta los rubros que le corresponde al trabajador.

2.5.1. Impugnación del Acta de Finiquito.

Dentro del Código de la materia, en el artículo 595 se puede citar que “El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada” (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017, pág. 498).

El legislador prevé una situación en el que el acta de finiquito no sea detallada, y propone a una persona externa a la relación laboral para que este se encargue de velar de la pormenorización del acta de finiquito. En caso de que no se haya detallado los rubros de forma correcta, el trabajador también tiene derecho a que se le corrija el error que se haya dado en los cálculos, por lo que de igual manera puede impugnar el acta de acuerdo con el artículo 326 numeral dos de la Constitución de la República del Ecuador, ya que los derechos laborales son irrenunciables.

2.6. Remuneración, Sueldos y Salarios

2.6.1. Remuneración

Estudiando la información disponible en el libro Doctrina Teoría y Práctica en Materia Laboral se puede citar que “La remuneración puede consistir en sueldo, cuando la percibe el empleado; en salario, la que percibe el obrero; o, en jornal, cuando el trabajo del obrero se lo calcula por jornadas de labor” (Mayorga, 2011, pág. 91). Para este doctrinario la remuneración es sinónimo de sueldo y salario, la única diferencia que propone es la calidad del trabajador, sea este empleado, y obrero.

Dentro del diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales se puede citar que la remuneración es la “Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución” (Ossorio, s.f.). Para este autor, la definición de la palabra remuneración implica que cualquier beneficio económico proveniente de servicios, independientemente de la cantidad de rubros en las que se divide, forman la remuneración, es decir, el pago de un solo rubro como de varios, pueden ser considerados remuneración.

Indagando en la Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana del Dr. Juan Larrea Holguín, podemos encontrar la definición de la palabra remuneración, como “Pagar un sueldo, salario o dar otra recompensa semejante, por servicios” (Larrea, 2012, pág. 461). Es evidente que el término se encuentra establecido y relacionado

directamente con los de salario sueldo y recompensa, mismos que nacen de los tipos de transacciones realizadas durante la historia.

En el sitio web de la OIT, pagina en donde se encuentra el convenio C100, en el mismo está un concepto de remuneración, en el artículo uno letra a del convenio mencionado, “el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (OIT, Convenio C100, 1953). Por lo que se puede apreciar la Organización Internacional de Trabajo, pone como sinónimos al salario y sueldo.

“No importa si el término “remuneración” o “salario” se emplea en el contexto nacional con tal de que incluya el abanico de elementos previstos en el Convenio núm. 100” (Oelz, Olney, & Tomei, 2013). Pese a la aclaración que se propone en la guía introductoria de igualdad salarial, aun proponen como sinónimo remuneración y salario.

2.6.2. Sueldo.

Dentro del Diccionario Jurídico de Cabanellas, se puede encontrar que define al sueldo como la “Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional” (Cabanellas, 2012, pág. 355). Bajo este concepto se puede apreciar que tanto la palabra sueldo como remuneración son similares.

Estudiando la información disponible en el diccionario de la Real Academia Española se puede encontrar que la palabra sueldo es la “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional” (Real Academia Española, 2014). Bajo este concepto el sueldo es la paga regular que se retribuye a una persona por el trabajo realizado.

2.6.3. Salario.

Se puede apreciar en la enciclopedia jurídica ecuatoriana el concepto de salario esto es la “Remuneración del trabajo en relación de dependencia” (Larrea, 2012, pág. 461). Para el doctrinario Juan Larrea Holguín salario y remuneración comparten de manera directa sus definiciones por provenir de una forma de retribución que dentro de la economía se realiza de manera ancestral, desde el comienzo de los tiempos.

Según el diccionario jurídico de Cabanellas el salario “Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, (...)” (Cabanellas, 2012, pág. 339).

Dentro del bloque de constitucionalidad se encuentra una sugerencia del término salario a través del convenio 95 del cual se puede abstraer:

A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. (OIT, C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), 1952)

2.7. Jurisprudencia.

La Corte Nacional de Justicia dentro de su Resolución de 30 de junio de 2009 encontrada en el Registro Oficial 650 de 6 de agosto de 2009 se pronuncia sobre la validez de las cláusulas dentro de la contratación colectiva por lo cual, en su primer artículo, párrafo denominado TERCERO encontramos:

Que si las cláusulas del convenio son atentatorias a los preceptos legales carecen de validez jurídica, prevaleciendo la norma legal, mientras que si las cláusulas contractuales superan los acondicionamientos mínimos establecidos en la ley o en cuanto respeten el ordenamiento legal tendrán validez. (Corte Nacional De Justicia, 2009)

2.8. Prohibición de Indexación

Existe una prohibición dentro del Código del Trabajo en lo relativo a la política de salarios, dentro de la cual se impide tomar como referencia el sueldo para realizar cuantificaciones o reajustes a toda clase de ingreso de los trabajadores, misma que se encuentra establecida de la siguiente manera:

Art. 130.- Prohibición de indexación.- Prohíbese establecer el sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias. (Asamblea Nacional, Código de Trabajo, 2017)

2.9. Concepto de interpretación

La interpretación implica una actividad mental, en el cual se analiza, y se estudia, para poder revelar o descifrar el sentido de algo. En la doctrina se pudo obtener un concepto más amplio de lo que es interpretación.

Estudiando la información disponible en el libro Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica Jacobo Pérez afirma que:

En términos generales se entiende por interpretación el acto mental de desentrañar el sentido de una expresión, es decir, el descubrimiento de su significado. Por consiguiente, no solo se interpretan leyes, sino también todas las expresiones que encierren un sentido, que tengan una oculta significación. Por ello se habla de la interpretación de un mito, de un escrito, de un símbolo, etc. (Perez, 2012, pág. 59).

Para Cabanellas la interpretación es la “Acción o efecto de interpretar; esto es, declaración, explicación o aclaración del sentido de una cosa o de un texto incompleto, oscuro o dudoso” (Cabanellas, 2012, pág. 204).

2.9.1. Interpretación Literal

Dentro la ciencia del lenguaje es decir la lingüística, existen reglas y estudios que deben ser considerados para la interpretación literal, entre estos la existencia de las denominadas unidades fraseológicas y entre estas las expresiones binomiales, trinomiales y multinomiales, que son una composición de institucionalización, fijación léxico-morfosintáctica e idiomática, así lo denomina varios autores entre estos Elena Macías 2013 en su artículo “Las expresiones binomiales en el lenguaje jurídico y su traducción en el aula de terminología” donde se puede apreciar en parte de su contexto:

Son expresiones con un grado de idiomática variable. Por ejemplo, el DRAE reconoce la existencia de la expresión binomial «daños y perjuicios» y aporta su significado idiomático: «Compensación que se exige a quien ha causado un daño, para reparar este». (Macías Otón, 2013)

2.9.2. Interpretación Judicial de la ley.

La interpretación judicial es el acto mental que hacen los juzgadores para descifrar el sentido y alcance de las normas jurídicas y principios que deben usar en un caso, en el cual son competentes para conocer y resolver la causa.

Para Cabanellas la interpretación de las leyes es “La aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su alcance o eficacia general o en un caso particular” (Cabanellas, 2012, pág. 204).

Dentro del Art. 18 del Código Civil, mismo que es norma supletoria al Código del Trabajo, encontramos las reglas de interpretación, las cuales rigen la manera como los jueces deben emitir sus juicios, imposibilitándolos de suspender o denegar la administración de justicia por oscuridad o falta de ley; para efectos de este estudio nos enfocaremos en el numeral 2 ídem, “- Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal” (Asamblea Nacional, Código Civil, 2005).

2.9.3. La interpretación de los contratos.

El Código Civil comprende la forma en la que se debe realizar la interpretación de los contratos, dentro de sus artículos 1576 al 1582 y, debido a que el Código del Trabajo no controla los tipos de interpretación, es la norma civil la que surtirá las veces de norma supletoria para complementar las funciones que sean pertinentes.

Según lo establecido en el Código Civil las cláusulas de los contratos deben propender a la interpretación que generar validez de las mismas, evitando realizar interpretaciones que puedan dejar sin efecto las cláusulas del contrato, tal como se manifiesta en el artículo 1578 en dónde indica que “El sentido en que una cláusula puede surtir algún efecto deberá preferirse a aquél en que no sea capaz de surtir efecto alguno.” (Asamblea Nacional, Código Civil, 2005)

2.9.4. La interpretación en materia laboral.

Dentro de la doctrina relativa a materia laboral, se puede encontrar que aun cuando en el Derecho Laboral exista cabida para otros tipos de interpretación, los autores determinan que “...por ser esta disciplina es un derecho de “excepción”, su aplicación requiere siempre una adecuada regulación” (Cavazos, 2015, pág. 61). Con estas consideraciones se puede entender que el Derecho Laboral existe con una hermenéutica jurídica que se exceptúa bajo el principio de “en caso de duda, debe resolverse siempre en favor del trabajador” (Cavazos, 2015, pág. 61). Es evidente que la interpretación dentro de la rama del Derecho Laboral, existe con el fin de beneficiar al trabajador, buscando siempre que este reciba la mejor condición laboral dentro de su entorno de trabajo.

Continuando con la información disponible en el diccionario de ciencias jurídicas políticas sociales de Manuel Ossorio se puede citar que:

Con respecto a ella cabe decir también que, como en lo que se refiere a la ley penal, las normas interpretativas son las generales de aplicación a las demás ramas del Derecho, con la sola diferencia de que cualquier duda que surja en la interpretación de un precepto de índole laboral, debe ser resuelta en pro del trabajador. (Ossorio, s.f.).

2. ANÁLISIS DE CASO.

3. Hechos fácticos.

El presente caso en estudio, tiene como intervinientes al señor de Leto Wigberto Intriago Cedeño, de 66 años de edad, de estado civil casado, de ocupación jubilado, en calidad de demandante, y a la empresa Industria Ecuatoriana Productora de Alimentos C.A. INEPACA C.A, en la persona del señor Jorge Iván Garzón Jiménez, en su calidad de gerente y apoderado de la empresa mencionada, como la parte demandada, juicio signado con el N° 13354-2017-00069.

Previo a la demanda interpuesta por el señor Leto Wigberto Intriago Cedeño, cabe mencionar que él llevaba más de 26 años trabajando para la empresa INEPACA, siendo su fecha de inicio el 10 de julio de 1989 hasta el 30 de noviembre del 2015, laborando en calidad de guardia de seguridad de la compañía mencionada, cuya última remuneración fue de 1189.20.

Dentro del proceso encontramos la existencia de un contrato colectivo, contrato que entró en vigencia a partir del 15 de octubre del 2014, a excepción de algunas cláusulas, entre ellas la vigésima séptima, del cual el demandante se benefició.

La parte actora propone una demanda de impugnación del acta de finiquito ante la unidad judicial laboral del cantón Manta, ya que la empresa INEPACA no le ha reconocido de manera completa el pago de uno de los beneficios encontrados

de la cláusula vigésima séptima del vigésimo cuarto contrato colectivo de trabajo, pese a la existencia de la cláusula, la parte actora sostiene que esta no fue aplicada de forma correcta.

Dentro de las pretensiones del DEMANDANTE encontramos: el pago de la diferencia de la bonificación establecida en la cláusula vigésima séptima del vigésimo cuarto contrato colectivo en su primer inciso sobre 26 años de trabajo de trabajo multiplicado por 33,45 que a la fecha de la renuncia es lo que me corresponde por un total de 869,70, al pago de la diferencia de la bonificación establecida en la misma cláusula vigésima séptima del vigésimo cuarto contrato colectivo en su segundo inciso, sin perjuicio de la anterior, que corresponde al sueldo de 1.189,20 por 13 igual a 15.459,60.

La parte demandada sostiene que efectivamente si se le canceló en base al último SUELDO, que fue de 614,10, se puede observar en la contestación de la demanda, que trata de defender a la empresa en base a la diferenciación que existe entre sueldo y remuneración, cita a Manuel Ossorio, “Forma de retribución del trabajo que se presta por cuenta ajena y en relación de dependencia; se percibe por mensualidades, a diferencia del salario (v.), que se devenga por plazos menores o en el trabajo a destajo”. y la remuneración es la “Recompensa o premio en general. Todo pago de servicios. Cantidad concreta a que asciende esa retribución”.

Dentro de la Sentencia una vez que se ha realizado la correspondiente audiencia, el juez de primera instancia habiendo saneado el proceso y habiendo fijado los puntos de debate en determinar si cabe el reconocimiento de las

conquistas laborales determinadas en el vigésimo cuarto contrato colectivo de trabajo en sus incisos primero y segundo del artículo vigésimo séptimo con la definición de la palabra sueldo o remuneración y su alcance jurídico. Costas procesales y honorarios profesionales.

No existiendo conciliación, y una vez contempladas las pruebas siendo las admitidas: mecanizado del IESS, contrato colectivo de trabajo, acta de finiquito, roles de pagos de los últimos 6 meses, el juez habiendo observado la existencia de la relación laboral, procede a manifestarse sobre el objeto de la controversia, realizando la verificación de los requisitos para la correcta celebración del contrato colectivo.

Se confirma que el DEMANDANTE es acreedor de las conquistas obtenidas mediante el CONTRATO COLECTIVO mencionado con anterioridad, el juez realiza la motivación en cuanto al indiscutible objetivo del contrato colectivo, fundamentado su argumento en Doctrina, Jurisprudencia e Interpretación Lógica, finalizando con: de la lectura de la cláusula en mención no habla de aplicar un salario o sueldo Básico General Unificado, sino un sueldo, que como se observó anteriormente, se tomará como base todo lo que el trabajador perciba y que consta en el acta de finiquito que a continuación se estudia.

La compañía demandada, INEPACA, apela de la sentencia emitida por el señor juez de primera instancia dentro del juicio iniciado por el señor Leto Wigberto Intriago Cedeño, por lo que la compañía mencionada solicita que se

acepte el recurso de apelación y se revoque la sentencia emitida por el juez de primera instancia.

El recurso de apelación interpuesto, se centraba en la incorrecta aplicación de la norma y tiene un especial énfasis en la interpretación de los términos de sueldo y remuneración, encontrándose esta discusión acentuada en la vigésimo séptima cláusula del contrato colectivo vigésimo cuarto, pues según el uso de uno u otro, la liquidación que el empleador demanda afectaría los derechos de la empresa.

En la contestación al recurso de apelación, la parte actora mantiene su postura, volviendo a citar doctrina y normas para acreditar que, efectivamente sueldo es sinónimo de remuneración, por lo que se solicita que se rechace el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada.

Finalmente, admitido el recurso de apelación dentro de la audiencia se resuelve rechazar el recurso, rechazo que, de manera motivada dentro de la sentencia escrita, se fundamenta en doctrina, jurisprudencia e interpretación por parte del tribunal, quienes ratificaron la decisión del juez a quo.

La parte demandada al haber agotado todas las instancias ordinarias decide interponer recurso de casación, mismo que cumpliendo con los requisitos establecidos en el Código Orgánico General de Procesos, es admitido y al realizar el respectivo análisis proponen como problema jurídico el determinar la existencia de una errónea interpretación de la cláusula vigésimo séptima del xxiv contrato

colectivo de trabajo, así como la falta de aplicación de los artículos 80, 81 y 95 del Código del Trabajo, en relación a la liquidación del beneficio por renuncia voluntaria del trabajador.

Una vez las consideraciones que anteceden, el Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, casa la sentencia dictada por la Sala de o Laboral de la Corte Provincial de Justicia de Manabí, y, en consecuencia, se declara sin lugar la demanda, por no existir diferencias a favor de la parte accionante.

2.2. Análisis de sentencia de primera instancia

Es necesario determinar que aun cuando el problema jurídico no se genera dentro de la sentencia de primera instancia, ésta sirve como base fundamental para el planteamiento del mismo, por lo que se vuelve necesario el conocimiento de esta resolución como punto de partida dentro del análisis de caso, y así poder demostrar diferencias muy contrastadas en los juicios emitidos en las diferentes instancias, y cómo estos juicios tienen un impacto directo en los derechos del trabajador.

2.3. Fijación de puntos de debate.

Dentro de la sentencia no se manifestaron excepciones previas, y a su vez el juez determinó que no existieron vicios procedimentales, por lo cual no es necesario analizar estos puntos, sin embargo, en cuanto al análisis de la fijación del objeto de la controversia, se vuelve determinante el realizar un escrutinio sobre lo que plasmó como eje principal del asunto.

Al efecto en su resolución, el juez de primera instancia fijó los puntos de debate que de manera literal dice:

1.4.3.-FIJACIÓN DE PUNTOS DE DEBATE.- Como puntos del debate se ha centrado en determinar si cabe el reconocimiento de las conquistas laborales determinadas en el VIGESIMO CUARTO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO en sus incisos primero y segundo del artículo VIGESIMO SEPTIMO CON LA DEFINICION DE LA PALABRA SUELDO O REMUNERACIÓN Y SU ALCANCE JURÍDICO, COSTAS PROCESALES Y HONORARIOS PROFESIONALES. (Impugnacion de Acta de Finiquito, 2017)

Del objeto de la controversia cabe el cuestionamiento ¿Existió un correcto planteamiento del objeto de la controversia fijado por el juez de primera instancia?

Para responder a esta interrogante es necesario analizar el objeto de la controversia, ya que el mismo no se encuentra establecido con la claridad suficiente desde su planteamiento, el análisis comienza desde el momento en que el juez cuestiona si es procedente o no el reconocimiento de las conquistas laborales encontradas en el contrato colectivo, donde si se toma en consideración la estructura del objeto de la controversia, esta parte del objeto no hace referencia sino a 1 de 3 puntos que conforman la estructura antes mencionada, de los cuales 2 no son más que un antecedente establecido y aceptado ya por las partes procesales.

Dentro de este análisis del objeto de la controversia, este se encuentra comprendido por los siguientes 3 puntos:

1. El reconocimiento de las conquistas laborales encontradas en el contrato colectivo.
2. El reconocimiento de la vigésimo séptima cláusula del contrato colectivo.

3. El alcance jurídico de la palabra sueldo encontrada en la cláusula.

Al extraer el primer elemento, este no corresponde en lo absoluto con el fin que pretenden lograr las partes, debido a que esto ya está aceptado por ellas en el contrato colectivo, el acta de finiquito e incluso la demanda junto con la contestación a la misma; en cuanto al segundo elemento este tampoco era necesario de introducir debido a que dentro del acta de finiquito se puede extraer de manera literal “CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CONTRATO COLECTIVO”, por lo cual poner en consideración dentro del objeto de la controversia la aplicación de la misma no es más que apartar la atención del eje del asunto.

Finalmente analizando el tercer elemento, aunque sí contiene el elemento fundamental, no se encuentra expresado con la claridad suficiente, volviéndose necesario manifestar que el juzgador no está tan lejos del eje del problema, introduciendo un punto de donde se puede obtener que el objeto de fondo debatido por las partes no radica en la aplicación del contrato, ni en la cláusula encontrada de por sí en este, sino en definir el alcance de la palabra sueldo para el contrato colectivo en general y con esto realizar el cálculo correspondiente del beneficio adquirido por el trabajador.

Aun así, habiendo fijado el objeto de la controversia en este caso, el proceso se ve direccionado de manera natural por las partes al discrepar directamente sobre el alcance jurídico de la palabra sueldo, por lo cual es fundamental precisar dentro del análisis de la sentencia el alcance de esta palabra,

y con esto determinar si efectivamente la parte actora tiene derecho a percibir la diferencia de valores adquiridos en las conquistas laborales plasmadas en el contrato colectivo en el primer y segundo de su cláusula vigésimo séptima.

2.3.1. Alcance jurídico de los términos.

Desde la perspectiva del juzgador era necesario determinar el alcance jurídico de la palabra sueldo encontrada dentro del contrato colectivo de trabajo por ser este el factor determinante para la realización del cálculo del beneficio que emana de la cláusula en cuestión, el juzgador realiza un estudio lingüístico, legal, jurídico y doctrinal llegando a la conclusión de que las diferentes fuentes dan una equivalencia, concordancia y equiparación a los factores que comprenden tanto al sueldo como a la remuneración.

En la sentencia, el juez se manifiesta sobre el alcance legal, encontrando dentro de la primera fuente el Código del Trabajo cuando determina en su ART. 80 de manera literal sobre el sueldo manifiesta “y el sueldo, la remuneración”, siendo este concepto quizás el más importante, pues al partir de la legislación vigente se deja en claro el análisis del derecho positivo de la definición del término dentro del contrato colectivo.

(...) al darle un valor legal de concordancia y equiparación entre sueldo y remuneración, la ley entonces, le da el alcance jurídico de equivalencia a estas dos palabras, es decir significan lo mismo (...) (Impugnacion de Acta de Finiquito, 2017)

Esto se lo puede respaldar con los criterios de diferentes autores como CABANELLAS quien define al sueldo como aquella remuneración, la cual tiene

una periodicidad mensual o anual y que es asignada a un individuo que se encuentra realizando actividades mediante un cargo.

En este mismo sentido el diccionario de la REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, realiza su definición partiendo de que sueldo es aquella remuneración, misma que se asigna por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

Ahora, se vuelve necesario generar de la misma manera una valoración en cuanto a la definición de la palabra remuneración, con el fin de equiparar la similitud de los términos y con esto confirmar el análisis propuesto por parte del juzgador, por lo cual se debe tomar en primer lugar lo que indica el tratadista MAYORGA, el cual define a la remuneración según el tipo de denominación dada a la parte dependiente de la relación laboral, siendo esta el sueldo, cuando lo recibe el empleado, salario cuando quien la recibe es el obrero y finalmente es jornal cuando el trabajo del obrero se lo calcula en jornadas de trabajo; se debe enfatizar que esta definición queda absolutamente obsoleta pues el paradigma utilizado con anterioridad, en la actualidad se encuentra abolido.

De igual manera LARREA HOLGUIN, dentro de la enciclopedia jurídica, conceptualiza a la remuneración como el pago de un sueldo, salario e incluso puede entenderse como dar una recompensa semejante a los términos anteriores por concepto de servicios.

Una vez dilucidada la equivalencia del término sueldo con el de remuneración y siendo está más que evidente, el juzgador procede a ejercer la aplicación correcta del mismo dentro de la cláusula objeto de debate, por lo cual dentro de uno de sus considerandos introduce que:

La cláusula en mención no habla de aplicar un salario o sueldo Básico General Unificado, sino un sueldo” y partiendo de esto debe de tomarse como base de cálculo para el beneficio “todo lo que el trabajador perciba y que consta en el acta de finiquito. (Impugnacion de Acta de Finiquito, 2017)

Habiendo realizado la liquidación correspondiente al cálculo de la cláusula objeto de controversia, se realiza la identificación del rubro utilizado como base de cálculo para los beneficios adquiridos por parte del trabajador a través del contrato colectivo, factor que se establece en la cláusula objeto del caso.

Finalmente se puede obtener que el administrador de justicia acierta al establecer que no es correcto aplicar esta cláusula con una base de cálculo distinta a lo que es el sueldo con el alcance que se ha determinado, pues esto tendría un impacto negativo al beneficio adquirido por el trabajador mediante el contrato colectivo.

2.3.2. Procedencia de la impugnación del documento de finiquito.

En cuanto al documento de finiquito, el Ministerio de Trabajo lo define como un documento legal en el que se deja constancia expresa la liquidación que le hace la parte empleadora a la parte trabajadora, al terminar la relación laboral, en el cual cancelan los valores que corresponden saldando obligaciones pendientes, que incluye beneficios de ley, bonificaciones e indemnizaciones; y en

cuanto a su impugnación, el Código del Trabajo dentro de su artículo 595 indica, que este documento podrá ser impugnado en los casos en los que el documento de liquidación de haberes pendientes, no se hubiese sufragado ante la autoridad establecida por la ley esto es, el inspector del trabajo, mismo que facultado por la norma tiene la obligación de ser quien cuide de que la celebración del documento de finiquito, se realice de manera pormenorizada con la presencia de las partes.

La impugnación del documento de finiquito es objetada por la parte demandada manifestando que este instrumento es perfecto en su totalidad al haber cumplido con los requisitos legales y no es susceptible de impugnación alguna, sin embargo al analizar esta objeción es necesario aportar que este documento no puede entenderse como perfecto por el solo hecho de haber cumplido con las solemnidades de ley, es decir haberse pormenorizado frente al Inspector del Trabajo, tal como se observa dentro de la causa, pueden existir errores de cálculo o reducción de derechos, obligando al trabajador a renunciar a derechos consagrados en la ley, por lo que se faculta al interesado a poder impugnar no sólo por la forma sino también por el fondo, ya que al no calcular de forma correcta los rubros se estaría vulnerando la norma constitucional.

Sobre la impugnación del acta de finiquito, los jueces se pronunciaron de la siguiente manera:

Las Salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, mantienen el criterio de que las actas de finiquito, aún las celebradas cumpliendo con los requisitos formales que prescribe el artículo 595 del Código del Trabajo, son susceptibles de impugnación, cuando de su texto se advierte la existencia de renuncia de derechos del trabajador, errores de cálculo, omisiones, etc., acatando la norma del Art. 35 numerales 3 y 4 de la Constitución Política, sobre la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Por lo mismo, si de dicho documento aparece

que existe error de cálculo o renuncia de derechos por parte del trabajador, corresponde corregirlo y consecuentemente ordenar su pago. Gaceta Judicial. Año CVIII. Serie XVIII, No. 4. Página 1611 (Quito, 17 de julio de 2007). (Impugnación de Acta de Finiquito, 2017)

Es notorio que el legislador dentro de su proyección, prevé una situación en la cual el acta de finiquito no se detalla, y propone a una persona externa a la relación laboral para que este se encargue de velar la pormenorización del acta de finiquito. En caso de que no se haya detallado los rubros de forma correcta, el trabajador también tiene derecho a que se corrija el error que se haya dado en los cálculos, por lo que de igual manera puede impugnar el acta de acuerdo con el artículo 326 numeral dos de la Constitución de la República del Ecuador, ya que los derechos laborales se rigen al principio de irrenunciabilidad.

2.3.3. Fallo de primera instancia.

El fallo de primera instancia finalmente determina que efectivamente al trabajador se le han vulnerado sus derechos al no reconocer de manera total, la bonificación adquirida mediante contrato colectivo, por lo cual el juez en sentencia ordena cancelar la diferencia entre lo que percibió en el acta de finiquito y el total del nuevo cálculo que se realizó tomando en consideración el rubro que efectivamente correspondía, siendo esto todo lo que el trabajador percibe por concepto de sueldo, así se puede observar en:

(...)Luego de haber hecho un análisis sobre la teoría fáctica planteada por la parte actora y de la contestación a la demanda, junto con sus excepciones planteadas por el demandado y que estos confrontados con la teoría probatoria constante en autos, descrita pormenorizadamente dentro de los considerandos y siendo 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 acepta la

demanda y se ordena que la parte demandada, INDUSTRIA ECUATORIANA PRODUCTORA DE ALIMENTOS C.A. INEPACA C.A., en la persona de su representante legal y por sus propios derechos de manera solidaria inclusive, por así ordenar el art. 36 del Código de Trabajo, pague al actor señor LETO WIGBERTO INTRIAGO CEDEÑO, el valor determinado anteriormente liquidado en el considerando SÉPTIMO literal d de esta sentencia. (Impugnacion de Acta de Finiquito, 2017)

Queda establecido entonces que, una vez realizado el correspondiente análisis por parte del juez en cuanto a la valoración de los elementos producidos en el proceso, éste sostiene la tesis de la parte actora, generando fallo a su favor e indicando que efectivamente se ha vulnerado sus derechos al realizar una liquidación que no corresponde a los beneficios adquiridos por concepto de conquista laboral.

2.4. Análisis de sentencia de segunda instancia

La inconformidad por parte de los accionados con la resolución de la sentencia, en la cual se falla a favor del trabajador otorgándole el derecho a percibir la diferencia entre la liquidación dentro del acta de finiquito y el nuevo cálculo donde sueldo comprende todo cuanto percibe el trabajador, genera la interposición del recurso de apelación.

De esta forma los jueces de la Sala de lo Laboral, proceden a la verificación del recurso, mismo que admiten estableciendo como objeto de la controversia si “se debe aplicar o no el Contrato Colectivo aplicado por el Juez de primera instancia, con respecto a la bonificación adicional”. (Impugnacion del Acta de Finiquito, 2017)

Como consecuencia de este planteamiento procede el analizar si la estructura del mismo corresponde correctamente al fin que se pretende dilucidar durante esta etapa, por lo cual, al escudriñar detenidamente se puede encontrar que efectivamente genera un mejor objeto de debate con relación al que se establece en primera instancia, incluso estableciendo de manera tácita la posibilidad de la interpretación sobre el objeto materia de controversia.

En cuanto al análisis realizado por los jueces de primera instancia en relación a los términos de sueldo y remuneración, la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial se manifiesta sosteniendo la tesis del juez a-quo, apoyándose en los siguientes fundamentos:

El primer punto de referencia sobre el cual se manifiesta la Corte provincial dentro de su sentencia es el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social dentro del cual se puede encontrar los valores que le corresponden al sueldo, misma ley que regula la materia gravada por el máximo organismo rector de las remuneraciones es decir el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, que es esta entidad la que reconoce los valores correspondientes como aporte mensual, y acierta en indicar que sería un error considerar otro valor como base de cálculo del beneficio.

De igual manera la Corte Provincial para evidenciar la equivalencia refiere a los elementos del contrato individual de trabajo el cual según el artículo 8 del Código del Trabajo manifiesta que no se habla de un sueldo, sino de una remuneración, que es lo que se va a encontrar desprendido del contrato de trabajo

suscrito entre las partes, si de ahí se obtuviera el valor para el cálculo de la bonificación.

Dentro de la conferencia internacional del trabajo 91 reunión 2003 en Ginebra, celebrada con bases en el Convenio 95 de la protección al salario, se discutió sobre la definición de las denominaciones utilizadas para la protección al salario y se determinó que en ningún momento el término “salario” sugerido por el Convenio 95 sobre la protección del Salario genera un modelo de uso obligatorio en cuanto al término, no tiene un sentido técnico por lo cual se encuentra sujeto a las disposiciones de la legislación nacional.

En cuanto a la existencia de una cláusula que de manera expresa determine lo contenido en referencia a los rubros que componen el sueldo, dentro del contrato colectivo no existe una por lo cual, es primordial tener presente al Código del Trabajo en cuanto a los efectos del contrato colectivo de trabajo en su artículo 37, el cual no ordena que aun cuando se pacte en contrario a la norma, todos los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones del Código del Trabajo y aun a falta de referencia expresa, este es norma supletoria.

El juzgador se manifiesta sobre la existencia de un caso análogo, dentro del cual, la misma empresa INEPACA es la parte accionada y son exactamente las mismas condiciones y circunstancias, es decir, la misma cláusula se vuelve objeto de controversia sin embargo esta vez, no se direcciona el proceso a una disputa entre términos sino más bien una diferenciación entre los conceptos de

bonificación e indemnización, para así evitar que el trabajador obtenga el derecho adquirido mediante contrato colectivo.

En este sentido los jueces del caso análogo se pronuncian incluso en el recurso de casación a favor del trabajador y, tomando esto en consideración el juez de segunda instancia dentro de la causa objeto de estudio lo toma como un precedente referencial para generar el juicio final sobre el derecho colectivo adquirido, donde se toma como base de cálculo la remuneración mensual que desprende del acta de finiquito como lo menciona primera instancia del caso análogo:

Acogiendo como última remuneración, la cantidad de USD \$ 558.65 constante en el acta de finiquito de fojas 10, es decir, se determina de la operación matemática correspondientes, que 558.65×13 , da como resultado, la cantidad de USD \$ 7.260.05 (SIETE MIL DOSCIENTOS SESENTA 05/100 DÓLARES AMERICANOS) (Impugnacion del Acta de finiquito, 2016)

Respetando lo establecido dentro de la Constitución de la República del Ecuador la motivación de sentencia enfatiza el principio de favorabilidad, principio rector dentro del Derecho Laboral que no tan solo se encuentra dentro de la norma suprema en su artículo 326, también se encuentra dentro de la norma específica artículo 7 e incluso manifestado dentro del contrato colectivo en su cláusula, este principio es tomado en consideración para manifestar que efectivamente se ha presentado una duda que confiere la posibilidad de tener que realizar un análisis, y que se debe respetar la premisa de que, en caso de duda, se fallará siempre a favor del trabajador, por lo cual amparándose en los cuerpos normativos previamente mencionados, existe la facultad para romper la

neutralidad exigida dentro de cualquier otro tipo de procesos buscando la protección del trabajador.

Es entonces, cuando una vez tomado en consideración lo previamente manifestado, la perspectiva ahora se parcializa tratando de justificar y de buscar la forma de que el trabajador obtenga el derecho que presume se le ha vulnerado, poniendo su atención en el contexto del contrato colectivo, indagando y encontrando que, efectivamente dentro del contrato colectivo se renuncia a las denominaciones establecidas tanto en la ley como en los tratados internacionales de los cuales la parte demandada se manifiesta en sus diferentes escritos, cuando este indica dentro de su cláusula octava que “Durante la vigencia del presente contrato colectivo se realizarán los aumentos de salario de la siguiente manera(...) Queda claramente establecido que los aumentos de remuneraciones, serán imputables a los que decretare el gobierno” (Impugnacion del Acta de Finiquito, 2017), siendo el mismo contrato colectivo el que ahora da la equivalencia necesaria a los términos para que efectivamente el trabajador pueda sostener y exigir su derecho.

La existencia de una prohibición expresa dentro del art. 130 acentúa el hecho de que sería un error interpretar el término sueldo como la base para el cálculo de la bonificación pues dentro de este artículo se deja señalado la imposibilidad de tomar al sueldo como referencia para la realización de cualquier tipo de fórmula de la que se obtenga un rubro y que el resultado integre un ingreso para el trabajador, cualquiera que sea, por lo cual si esta cláusula se entiende por sueldo no tan solo se estaría vulnerando el principio de legalidad por parte de los

jueces, comprendiendo a la cláusula en causal de nulidad, sino también que se estaría vulnerando el principio de favorabilidad al quitarle al trabajador un derecho que puede verse fácilmente saneado con la interpretación más favorable a este.

Cabe agregar que existe un precedente vinculante de obligatoria aplicación dentro de Resolución de 30 de junio de 2009 en el Registro Oficial 650 de agosto de 2009 en el cual regula entre otros la validez de las cláusulas del contrato colectivo y en su artículo 1 párrafo denominado tercero indica:

TERCERO: Que si las cláusulas del convenio son atentatorias a los preceptos legales carecen de validez jurídica, prevaleciendo la norma legal, mientras que si las cláusulas contractuales superan los acondicionamientos mínimos establecidos en la ley o en cuanto respeten el ordenamiento legal tendrán validez. (Impugnación del Acta de Finiquito, 2017)

La sentencia de segunda instancia realiza una perspectiva garantista de los principios del derecho, no sólo los más elementales y necesarios del Derecho Laboral, sino del derecho en general, puede que el análisis plasmado dentro del escrito de motivación de sentencia no sea lo suficientemente abundante para transmitir todo el contenido que abarca el juzgador al momento de realizar su análisis, más sin embargo deja establecido lo necesario para poder interpretar sus intenciones.

Es en el momento de visualizar la referencia jurídica que hace el juzgador, donde se observa claramente la posición garantista que esta toma, pues al ser el Derecho Laboral, un derecho proteccionista, se debe propender a la defensa de los intereses del trabajador, la neutralidad, el principio de imparcialidad, no son

ponderables en el Derecho Laboral pues, estos se ven opacados por el de favorabilidad.

Continuando con lo previamente establecido, es notorio que el juez cumple con la ley, se observa que su análisis es apegado al derecho positivo, cuando este hace uso de la norma, precisamente utilizando el artículo 130 del Código del Trabajo, con el fin de justificar que en ningún momento podría brindar lo que la ley de manera expresa ha prohibido pero, tampoco sería propio de la justicia destruir los fines que se pretenden alcanzar a través del contrato colectivo, por lo cual su actuar se ve justificado también por lo establecido en el artículo 1578 del Código Civil, siendo esta norma supletoria en cuanto a los efectos de las cláusulas contractuales y la interpretación de las mismas.

El propósito del juzgador es cada vez más evidente en cuanto a la protección que pretende darle al trabajador, generar una interpretación favorable es posible, gracias a uno de los principios fundamentales del Derecho Laboral, el principio de favorabilidad, con el cual el juez en observancia estricta de la prohibición que emana de la norma, pero interpretando el fin que se debería lograr con el contrato colectivo, logra un saneamiento en cuanto al derecho adquirido en este a través de la equivalencia jurídica que le da a sueldo mensual, por el de remuneración mensual, pudiendo observar que al mismo tiempo que protege al trabajador, cumple con su rol de juez garantista.

Se puede destacar que, aun cuando el juez no lo contempla dentro de su motivación de sentencia, su actuar se encuentra respaldado por la interpretación

de los contratos que establece el Código Civil, en el cual se explica que en términos generales, las cláusulas contractuales deben interpretarse en el sentido que estas puedan ejecutarse o surtir efecto, y tomando en consideración la prohibición encontrada en el artículo 130 del Código del Trabajo y encontrándose la cláusula en cuestión sujeta a una prohibición, estaría direccionada a una única interpretación que sería darle el alcance jurídico de remuneración mensual para que esta puede surtir efecto, protegiendo los fines del contrato colectivo junto con los derechos del trabajador.

Ahora en este punto el juez blindado por el derecho positivo generando un punto de partida lógico, aprecia que el sueldo no puede ser tomado en consideración para la aplicación de ese derecho que el trabajador reclama, sin embargo, tampoco puede exceder los límites, dándole más de lo que verdaderamente sería justo por lo cual, protege al trabajador haciendo uso de las herramientas que se han brindado en el proceso, muy particularmente el acta de finiquito, de la cual puede obtener la remuneración mensual, mismo factor que ya se ha utilizado como base de cálculo para lo que es el beneficio de la bonificación por desahucio.

De la sentencia también se puede percibir que existe una valoración en cuanto a la órbita de conocimiento dentro del área de los contratos colectivos, contemplando que estos no buscan sino la progresión de los derechos del trabajador, mejoras en su relación laboral, y que este es el más prominente objetivo que se pretende alcanzar a través de la contratación colectiva, siendo absurdo romper este objetivo con un fallo en contra del trabajador.

De igual manera dentro del contenido de la demanda se obtiene el desecho la posibilidad de afectar al trabajador a través de una interpretación literal, pues se estaría afectando a la seguridad jurídica del trabajador al no encontrarse amparado por normas que propendan a su protección en la existencia de anomalías que en el caso particular suceden a través del contrato colectivo, al establecer una cláusula que pueda resultar en la pérdida de sus derechos, y que estas normas incluso siendo de carácter constitucional no sean contempladas o aplicadas por los jueces dentro de sus fallos.

2.5. Análisis de sentencia de recurso de casación

La sentencia del Recurso de Casación, entre muchas cosas, se puede denominar como precaria, pues, desde el inicio de su contenido se puede encontrar desde los más pequeños y no tan fundamentales errores, hasta una absoluta atonía en cuanto a la motivación de un instrumento que no es sino, el sinónimo de excelencia y máxima expresión del derecho ilustrativo.

El objeto de controversia es la excepción en cuanto a las aportaciones prestadas por esta sentencia, en cuanto a claridad, durante el proceso no se puede llegar a un objeto que mejor defina las pretensiones de las partes dentro de la controversia, el cual es definido:

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si existió errónea interpretación de la cláusula Vigésimo Séptima del XXV Contrato Colectivo de Trabajo, así como la falta de aplicación de los artículos 80, 81 y 95 del Código del Trabajo, en relación a la liquidación del beneficio por renuncia voluntaria del trabajador. (Impugnación del Acta de Finiquito, 2017)

Los jueces de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, manifiestan de que efectivamente existe una incorrecta interpretación por parte de los jueces de la Corte Provincial, al darle un alcance jurídico excesivo a los términos de sueldo y remuneración tomando como única base para este análisis, los artículos 80, 81 y 95 del Código del Trabajo, haciendo referencia a la interpretación dispuesta por el Código Civil en su artículo 18 numeral 2 sobre la interpretación judicial de la norma dándole el entendimiento a la ley según su sentido natural y obvio.

Debido a la fundamentación de la Corte Nacional en cuanto al análisis interpretativo que fue realizado buscando el sentido natural y obvio, podría decirse que estos indagaron dentro de la cláusula buscando la estructura textual logrando adquirir así su verdadero significado, es decir a través de la ciencia del lenguaje valoran cada una de las expresiones realizadas en la cláusula para con este dar el efecto que verdaderamente pretende.

Sin embargo realizando una investigación en cuanto a las expresiones utilizadas dentro del Derecho Laboral, como jueces no pueden desatender las adecuaciones jurídicas que surgen con la evolución del lenguaje, dentro del Código del Trabajo existen las denominadas unidades fraseológicas, es decir una construcción del lenguaje que no puede ser entendida sino a través de la valoración que comprende la extensión total de la expresión es así que REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA no puede entenderse como una remuneración que se percibe con una periodicidad mensual y que se encuentra unificada, sino responde al índice que el estado establece de acuerdo a un análisis económico, siendo este

equivalente con SUELDO BÁSICO UNIFICADO y SALARIO BÁSICO UNIFICADO, los tres son equivalentes si se utiliza su estructura trinomial, es decir los 3 elementos que componen la expresión, no sería el caso si definiéramos sueldo, salario y remuneración por separado y de ahí querer darles una equivalencia.

Según lo anteriormente dicho, la expresión binomial “sueldo mensual” a la que se hace referencia dentro del contrato colectivo bajo un estudio lingüístico, puede responder de igual manera a la equivalencia jurídica de “sueldo mensual” con “remuneración mensual” o “salario mensual”, expresiones que incluso se encuentran dentro del Código del Trabajo artículo 117 donde la “remuneración unificada” se describe a sí misma como “sueldo básico” o “salario básico” dando el alcance jurídico a más que tan solo “remuneración básica”.

Es aquí donde se evidencia la atonía antes mencionada pues, con la existencia de jurisprudencia, marco legal constitucional e incluso el bloque de constitucionalidad, el análisis propuesto por los Jueces de la Corte Nacional, no puede quedarse en tan solo apreciar el Código Civil y Código del Trabajo, mucho menos apreciar una parte que habla de la interpretación de la ley cuando existe un título específico dedicado a la interpretación de los contratos y agravando la situación, cuando son ellos mismos quienes indicando, como fin del Recurso de Casación en el punto 4.1 del fallo manifiestan:

Es decir, esta actividad jurisdiccional asumida por el más alto tribunal de la justicia ordinaria, mediante el ejercicio del control de constitucionalidad y legalidad, su finalidad es garantizar la defensa del derecho objetivo y la seguridad jurídica, así como la unificación de la jurisprudencia a través del desarrollo de precedentes jurisprudenciales fundamentados en fallos de triple reiteración. (Impugnación del Acta de Finiquito, 2017)

Con lo anteriormente indicado, cabe recalcar que, en ningún momento durante la sentencia, los jueces de la Corte Nacional realizan la más mínima referencia al que es el cuerpo normativo más importante, la Constitución de la República del Ecuador, del cual podrían desprender preceptos fundamentales para el Derecho Laboral, partiendo principalmente del principio de favorabilidad.

Si se realiza un esfuerzo en cuanto a la búsqueda de ejecución de hermenéutica jurídica dentro del Derecho Laboral se puede encontrar lo manifestado por Cavazos, indicando que la interpretación en el Derecho Laboral se fundamenta en el principio de favorabilidad, es decir, incluso en el ejercicio de la interpretación de las normas dentro de esta rama del derecho, se debe tener en consideración de que si existe fundamento suficiente para generar duda, se debe por mandato constitucional, beneficiar al trabajador.

En este mismo orden y dirección Dávalos, dentro de su obra “Derecho Individual del trabajo” expone que el Derecho Laboral es un derecho especial que no cumple ni se encuentra sujeto a los mismos protocolos y reglas que las otras ramas del derecho, pues este no es imparcial, nace en protección al trabajador por lo cual, incluso su interpretación se encontrará siempre parcializada.

Con referencia a lo anterior la Corte Nacional debió generar un juicio valorando incluso la ponderación de los principios, específicamente el principio de seguridad jurídica, mismo que no es sino la garantía que se le da a los individuos partícipes en un Estado Constitucional de derechos, y que ellos como sujetos de derecho están asegurados por los organismos de control y, no serán objeto de

vulneración, y en caso de que esto ocurra, tener la certeza de que serán reparados de manera íntegra.

En este mismo aspecto determinar que según la Constitución de la República del Ecuador, el principio de seguridad jurídica se encuentra comprendido también por el de legalidad, garantizando leyes claras y resoluciones comprendidas por adecuaciones lógicas, buscando la no regresión de derechos, enfatizando el Derecho Laboral, más aún cuando es el mismo contrato colectivo el que se convierte en ley para las partes, disponiendo de las denominaciones y tomando participación en un acuerdo que debe ser beneficioso para el trabajador.

Hecha la observación anterior, aun cuando no se quiera acudir al esfuerzo de la más simple búsqueda de la ley específica o constitucional, debería haberse realizado la interpretación literal respetando al menos, el contenido jurisprudencial, pues al no haber contemplado la existencia de la Resolución de 30 de junio de 2009 en el Registro Oficial 650 de agosto de 2009, no hace más que realizar un análisis vago, demostrando así la poca capacidad de interpretación dentro del manejo que se le ha dado al tema.

En ese mismo sentido, de haber conocido la resolución antes mencionada, el objeto de la controversia planteado por la excelentísima Corte Nacional, hubiese resuelto de manera inmediata y de una manera muy distinta a lo establecido dentro del caso con una base jurisprudencial al menos razonable, al haber podido pronunciarse sobre la validez de la cláusula y no sobre la interpretación de la

misma, pues esto se ve respaldado de igual manera dentro del Código del Trabajo artículo 130.

Por otro lado, la correcta definición del objeto del Recurso de Casación manifestada por la Corte Nacional, determinando que es deber de la Corte Nacional de Justicia velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores con estricta observancia de los preceptos del derecho sustantivo, respetando los principios y fundamentos constitucionales a través de la doctrina, solo deja en evidencia el sin número de responsabilidades, obligaciones y facultades que tiene este organismo de control quedando contrastado por el ejercicio de los jueces en su carente motivación sin más uso que la ley ordinaria y del poco esfuerzo constante en cada uno de los puntos de la sentencia.

Resulta oportuno hacer un reconocimiento en cuanto a la irracional confrontación realizada por parte de la Corte Nacional al tomar como modelo comparativo, la sentencia emitida por la Corte Provincial, destacando que dentro de aquella se incurre en incorrecta interpretación, aun cuando de manera motivada, es la Corte Provincial, la cual respetando los principios de favorabilidad, legalidad y seguridad jurídica, se manifiesta sobre, la jurisprudencia, doctrina, casos análogos e incluso el bloque de constitucionalidad, irónicamente no siendo el máximo organismo de control del derecho objetivo y protector de las garantías constitucionales, han realizado lo mayormente previsto dentro de los ampliamente establecidos conceptos del Derecho Laboral.

Es importante integrar al tema que la Corte Nacional establece que efectivamente se trata de una bonificación, aun cuando esto no se encuentra debatido en ningún momento durante el transcurso del proceso, pero omite cuestionar al no existir una fórmula para el cálculo de bonificaciones como si lo existe para las indemnizaciones, se podría realizar mediante la base de cálculo tomando en consideración el cálculo para el desahucio, tal como efectivamente se ha realizado en el documento de finiquito, aceptando tácitamente la posibilidad de realizar los cálculos de bonificaciones como se aprecia dentro del acta de finiquito en el cálculo de desahucio, con la remuneración como base para la misma.

Si cabe el análisis de la bonificación, respetando el principio de progresividad en el Derecho Laboral mismo que según la doctrina se establece como un principio del Derecho Laboral el cual es también un principio interpretativo, si tomamos como referencia al autor Mancilla, se expresa claramente sobre este principio como, un punto de partida y límite en caso de existir cambios en el derecho de los trabajadores, punto de partida pues, no se puede partir por menos de lo que actualmente tienen, y es un límite pues no se puede retroceder lo que ya se ha adquirido; por lo cual los derechos solo tienen una dirección y esta es aumentar, ampliar, progresar de manera gradual y especialmente dentro de esta rama del derecho.

Hecha la observación anterior sería una regresión en derechos tomar como base de cálculo para la bonificación de la cláusula del contrato colectivo un rubro menor al que actualmente la bonificación por desahucio determina, más aún cuando este derecho ya se discutió y fue resuelto dentro del caso análogo con la

remuneración como base de cálculo para la cláusula objeto de controversia; tomando el fallo generado en el caso análogo y haciendo un análisis más profundo en cuanto este se podría decir que la resolución producida por este genera una progresión en derecho más representativa para el trabajador misma que se ve disminuida por el nuevo fallo de la corte nacional al este no considerar que lo emitido por su homólogo en el caso análogo es un avance en derecho y que debió de tomar en consideración respetando el principio de progresividad dentro del Derecho Laboral.

De manera arbitraria la Corte Nacional toma en consideración el rubro de sueldo que menos le favorece al trabajador pues, si se realiza un estudio de los valores denominados sueldo dentro del acta de finiquito, podremos obtener como resultado que estos corresponden efectivamente al valor de la remuneración indicada al principio del documento y no al sueldo que pretende determinar la Sala Especializada de lo Laboral.

Finalmente se debe culminar lo anterior precisando que el no respetar los principios del Derecho Laboral, mismos que se encuentran establecidos dentro de la carta magna y únicamente tomar en consideración lo establecido por cuerpos normativos de jerarquía inferior como lo son el Código Civil y Código del Trabajo, sin considerar siquiera su parte pertinente, es una ruptura directa a la jerarquía de las leyes, tomando en consideración incluso que la jurisprudencia no se encuentra contemplada dentro de esta estructura al ser una fuente del derecho y no tiene rango para discutir con un precepto constitucional, por ende, se estaría propiciando la ANARQUÍA JURÍDICA y caos institucional del ESTADO ECUATORIANO.

3. CONCLUSIONES

Durante el análisis de caso se ha logrado evidenciar que existe la vulneración de principios de favorabilidad, progresividad, legalidad y seguridad jurídica por parte de la Sala Especializada de lo Laboral, al resolver mediante sentencia que se deseche la demanda y no concederle el derecho solicitado por el trabajador.

Existe vulneración del principio de legalidad por cuanto los jueces de la Corte Nacional solo utilizaron dentro de su motivación únicamente los Códigos sustantivos de la materia, el Código del Trabajo y el Código Civil, porque al parecer de la Corte no es necesario tomar en consideración cualquier otro cuerpo o fuente del derecho para generar una valoración del tema e incluso al no referirse correctamente a las leyes específicas para los contratos el fallo realiza incumplimiento con lo determinado en el artículo 130 del Código del Trabajo y 1578 del Código Civil, generando una sentencia desmotivada e ilegal.

Los jueces de la Corte Nacional solo hacen referencia al Código del Trabajo dentro de sus artículos 80, 81 y 95, dejando de lado la jurisprudencia, el antecedente judicial, la norma constitucional y los tratados internacionales para la emisión de un juicio que en ningún momento propende a realizar la más mínima investigación de circunstancias que puedan beneficiar al trabajador, vulnerando de esta manera el principio de seguridad jurídica del trabajador al no encontrarse protegido en el actuar de los jueces bajo los cuerpos legales que pueden apoyarlo.

Debido a esto niegan el beneficio que el trabajador a través del contrato colectivo había adquirido, y a través de una interpretación restringida, fallan en contra de este vulnerando el principio de favorabilidad al existir un fallo por parte de la Corte Nacional en el cual ya se ha tomado en consideración otro rubro con el fin de beneficiar al empleador.

El principio de progresividad se ve vulnerado por cuanto la búsqueda de la contratación colectiva dentro del caso no cumple con su fin al no encontrarse en ningún momento protegida por las actuaciones judiciales que, en vez de generar derecho conforme a los principios universales y principios del Derecho Laboral, se ve vulnerado por quienes se supone deberían ser los más altos organismos de control jurisdiccional en la materia especializada del Derecho Laboral.

Finalmente, tomando en consideración todo el panorama legal jurisprudencial, constitucional y, los principios del derecho universal especialmente los que rigen particularmente el Derecho del Trabajo, que han sido ignorados en la sentencia del recurso de casación, se puede compendiar que las actuaciones de la Corte Nacional de Justicia configuran sin lugar a duda una desprotección de los derechos del trabajador al no haber aplicado e interpretado los principios del Derecho Laboral, vulnerando así los derechos del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA.

Asamblea Constituyente Ecuador. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Quito: Corporacion de Estudios y Publicaciones.

Asamblea Nacional. (2005). *Código Civil*. Obtenido de <http://www.cepweb.com.ec/AppWeb/RO/1090.pdf>

Asamblea Nacional. (2015). *Código Orgánico de la Función Judicial*. Obtenido de http://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/normativa/codigo_organico_fj.pdf

Asamblea Nacional. (2017). *Código de Trabajo*. Babahoyo: Jurídica L y L.

Bailón, R. (2004). *Legislación Laboral*. Mexico, D.F: LIMUSA.

Cabanellas, G. (2012). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.

Cavazos, B. (2015). *Lecciones de Derecho Laboral*. Mexico, D.F.: Trillas.

Chamorro, J. (2015). *El control Judicial De la Actividad Administrativa, anomalías y disfunciones competenciales*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad de Oviedo: http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/33892/1/TD_JesusChamorro.pdf

Comision Estatal de Derechos Humanos Jalisco. (s.f.). *Principios Constitucionales en Materia de Derechos humanos*. Obtenido de CEDHJ: http://cedhj.org.mx/principios_constitucionales.asp

Corte Nacional De Justicia. (2009). *FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN : VALIDEZ DE LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO COLECTIVO* . Obtenido de Corte Nacional:

http://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/resoluciones_obligatorias/18%20Triple%20Reiteracion%20-%20indemnizacion%20por%20despido.pdf

Dávalos, J. (2008). *Derecho Individual del trabajo*. México: Porrúa.

Díaz Aroco, T. (2009). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Grijley.

García, R. (2014). *Código Orgánico Integral Penal Comentado*. Quito: Latitud Cero Editores.

Impugnación de Acta de Finiquito, 13354 -2017- 00069 (Unidad Judicial Laboral 2017).

Impugnación del Acta de finiquito, 13354 - 2016 - 00526 (Unidad Judicial Laboral 2016).

Impugnación del Acta de Finiquito, 13354 - 2017 - 00069 (Corte Provincial de Justicia Sala de lo Laboral 2017).

Impugnación del Acta de Finiquito, 133354 - 2017 - 00069 (Corta Nacional de Justicia Sala Especializada de lo Laboral 2017).

Juicio laboral seguido por César Domínguez contra la Empresa Municipal de Agua potable y Alcantarillado de Ibarra, 920-09 (Corte Nacional de Justicia Abril Martes, 2009).

Larrea, J. (2012). *Enciclopedia Jurídica Ecuatoriana*. Quito: PPL Impresores.

Machicado, J. (2013). *¿Qué es un principio?* Recuperado el Octubre 29, 2018, de Apuntes Jurídicos:

<https://jorgemachicado.blogspot.com/2009/07/principio.html>

Macías Otón, E. (2013). *Las expresiones binomiales en el lenguaje jurídico y su traducción en el aula de terminología*. Obtenido de Centro Virtual

Cervantes:

https://cvc.cervantes.es/lengua/paremia/pdf/022/019_macias.pdf

Mancilla, R. G. (2015). *El Principio de Progresividad en el Ordenamiento Constitucional Mexicano*. Obtenido de scielo:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n33/n33a4.pdf>

Mayorga, J. (2011). *Doctrina Teoria y Practica en Materia Laboral*. Cuenca: Carpol.

Ministerio del Trabajo. (2014). *Actas de finiquito*. Obtenido de Trabajo:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-ACTAS-DE-FINIQUITO.pdf>

Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Guia Introductoria Igualdad Salarial*. Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

OIT. (1952, Septiembre 24). *C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)*. Obtenido de Organizacion Internacional Del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

OIT. (1953, mayo 23). *Convenio C100*. Obtenido de Organizacion Internacional de Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Juridicas Politicas y Sociales*. Obtenido de United Nations of Geneva:
https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generau

x/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Políticas%20y%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf

Perez, J. (2012). *Metodología y Técnica de la Investigación Jurídica*. Bogotá: TEMIS S.A.

Real Academia Española. (2014). *Sueldo*. Obtenido de RAE: <http://lema.rae.es/drae2001/srv/search?id=mq6YkO7X1DXX2I6g0Sc2>