



**Carrera de Derecho.**

**Trabajo de Investigación**

**Análisis de Casos**

Previo a la obtención del Título de

**ABOGADO**

De los Tribunales y Juzgados de la

República del Ecuador

**Tema:**

Juicio de Trabajo N° 13354-2016-00513 que por Pago de Haberes Laborales

sigue Isaac Gabriel Murillo Delgado contra la Empresa CNEL:

**“La jerarquía y aplicabilidad de los principios procesales en materia  
laboral.”**

**Autores:**

Bryan Steven Mendoza Cedeño

Wilmer Gonzalo Mera Quijije

**Tutor:**

Abg. José María López Domínguez Mgs

**Portoviejo-Manabí-Ecuador.**

**2017.**

## **CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR**

Bryan Steven Mendoza Cedeño y Wilmer Gonzalo Mera Quijije, de manera expresa cedemos los derechos de autor y propiedad intelectual del presente trabajo investigativo a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, por lo que la USGP podrá hacer uso del contenido de este trabajo investigativo, como mejor considere.

Bryan Steven Mendoza Cedeño

**AUTOR**

Wilmer Gonzalo Mera Quijije

**AUTOR**

## INDICE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	II
TABLA DE CONTENIDO.....	III
INTRODUCCIÓN.....	IV
1. MARCO TEORICO.....	1
1.1. El litigio en materia laboral.....	1
1.2. Generalidades de los principios procesales.....	1
1.3. Principios fundamentales de la oralidad laboral.....	4
1.4. Otros importantes principios procesales.....	5
1.5. Principios de la prueba.....	6
1.6. El debido proceso.....	7
2. ANÁLISIS DE CASO.....	16
2.1. Hechos fácticos.....	16
2.2. La sentencia.....	26
CONCLUSIÓN.....	38
BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS.....	44

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación va dirigida a oscultar los principios procesales del derecho laboral, de manera específica en el Juicio de Trabajo No. 13354-2016-00513 propuesto por Isaac Gabriel Murillo Delgado contra la Empresa Pública CNEL, proceso en el cual el Juzgador se refiere y privilegia la aplicación del principio contenido en el Artículo 169 inciso del COGEP que dispone que es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación; así como excluye el principio indubio pro operario y el principio de igual trabajo, igual remuneración, al no considerarse el pago de la diferencia de sueldo en razón de la subrogación de funciones del trabajador.

No deja de ser un tema muy controvertido por la aplicación directa de principios procesales generales y los constitucionales, considerando que el trabajador es considerado la parte débil de la relación jurídica. Además, que la Constitución ecuatoriana en vigencia ordena que los derechos se desarrollen de manera progresiva y declara inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo.

Este caso se inicia por la demanda presentada por el señor Isaac Gabriel Murillo Delgado, funcionario de la CNEL, en la que reclama su derecho a que se le reconozca la remuneración correspondiente por la subrogación que hace de la Auditora Interna señora Juanita Álava, y que culmina con la decisión de

rechazar la acción por parte del Juez de Trabajo, fundamentando su resolución en que el salario que percibió el reclamante, es un salario digno que cubre al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de su familia.

Se plantea el problema en este trabajo investigativo, interrogándose el autor si existió en el proceso laboral, violación expresa al principio contenido en la Constitución del Ecuador de equidad en la remuneración, al no considerarse el pago de la diferencia de sueldo en razón de la subrogación de funciones del trabajador, con observación directa también al principio “indubio pro operario” y demás principios de aplicación ineludible en materia laboral.

Como es de conocimiento general, antes de implantarse en el Ecuador la oralidad en los procedimientos de la administración de justicia, los juicios laborales, se desarrollaban mediante el trámite verbal sumario, caracterizado por el trámite ineficaz en la aplicación de principios que favorezcan a las partes procesales, además de no dinamizar el proceso, abusar del formalismo con trámites interminables que provocaban ingentes gastos de quienes intervenían, incluido el propio Estado.

Es por eso que en este trabajo investigativo, analizando el procedimiento del juicio laboral No. 13354-2016-00513, resalta la diferencia entre el desarrollo del trámite escrito y la aplicación sistemática de los

principios en el sistema oral, destacando para sustentar la idea la aplicación del debido proceso, los principios constitucionales y procesales que la materia laboral goza y más aún con la vigencia en el Ecuador del neoconstitucionalismo.

## **1. MARCO TEÓRICO.**

### **1.1.- El litigio en materia laboral.**

Según Cueva Carrión<sup>1</sup>, en su libro “El Juicio Oral Laboral, Teoría, Práctica y Jurisprudencia”, denomina al conflicto laboral como aquella pugna de intereses entre trabajadores y su empleado. Menciona, que es una explosión moral e irracional de intereses contradictorios entre los propietarios del capital y los poseedores de la fuerza humana de trabajo. Sostiene Cueva Carrión, que el conflicto en materia laboral, surge cuando no existe armonía entre las dos partes de la relación laboral. Cueva Carrión, en lo que tiene que ver a la controversia laboral en sí, manifiesta que ésta es una situación de derecho que se caracteriza porque su solución es confiada directamente a la jurisdicción laboral, y que en esta controversia laboral, el interesado recurre a la tutela jurisdiccional de sus intereses y reclama la actuación del órgano judicial competente, que en la actualidad se tramita mediante el procedimiento sumario y monitorio tipificado en el Art.332 numeral 8 y el Art. 356 numeral 5 respectivamente del Código Orgánico General de Procesos COGEP.

### **1.2.- Generalidades de los principios procesales.**

Los principios tienen por finalidad servir de instrumento de interpretación en caso de duda y de integración en caso de vacíos. Son caracteres

---

<sup>1</sup> Cueva Carrión, Luís. 2006. “El juicio oral laboral: teoría, práctica y jurisprudencia”. Ediciones Cueva Carrión. Quito, Ecuador.

de los principios procesales: la bifrontalidad, el dinamismo, la practicidad, la complementariedad y la jerarquía.

Los principios por su jerarquía se clasifican en principios generales abstractos; y, principios consecuenciales aquellos que son consecuencia de un principio anterior. El mayor y más importante de todos los principios procesales es el debido proceso, además de considerárselo garantía constitucional, y consiste en permitir a la parte procesal exponer y probar sus derechos.

### **1.3.- Principios fundamentales de la oralidad laboral.**

Para Ovalle Fabela, los principios procesales son aquellas ideas fundamentales, contenidas en forma explícita o implícita en el ordenamiento jurídico, y que nos señalan las características principales del derecho procesal y sus diversos sectores, y que orientan el desarrollo de la actividad procesal<sup>2</sup>. Es decir son esa luz que guía todo el horizonte de manera general, como directrices que sostienen el orden procesal. Cuando un principio sirve de directriz, permiten entender cualquier norma procesal.

Existen principios que no se encuentran estipulados expresamente en la norma, pero que surgen de otros principios. Para Álvarez Julia<sup>3</sup>, los principios procesales son aquella estructura sobre la que se construye un ordenamiento

---

<sup>2</sup> Ovalle Fabela, José. 1994. "Teoría general del proceso". Editorial Mexicana. México DF, México.

<sup>3</sup> Álvarez, Julia. 1992. "Derecho procesal Civil y Comercial". Editorial Astrea. Buenos Aires, Argentina.

jurídico procesal, y de los que emanan las diversas instituciones que permiten presentar el proceso como un todo armónico.

### **Principio de Razonabilidad.**

El principio de razonabilidad, establece que, es posible medir la credibilidad de una determinada explicación o solución, tomando lo razonable como imperativo ante aquellas situaciones en que producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude, se llegasen a dar. Sostiene, que es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables<sup>4</sup>.

### **Principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.**

El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, proclama que los derechos del trabajador son irrenunciables, significando que el trabajador tiene derechos latentes, aunque haya renunciado a ellos. Y lo que es más, sostiene este principio que serán nulas las cláusulas de los contratos que restrinjan o nieguen los derechos laborales, es decir las cláusulas que afecten a los derechos del trabajador no serán válidas así se argumente de parte del patrono que el trabajador lo hizo bajo su voluntad. Limita la voluntad del trabajador a renunciar a sus derechos, para evitar el chantaje jurídico del empleador con prácticas engañosas.

---

<sup>4</sup> Borrado, Efrén. 1994. "Introducción al derecho de trabajo". Editorial Tecnos. Madrid, España.

### **Principio de Buena Fe.**

El principio de la buena fe, se basa en la presunción que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe, por lo que, es obligación de quien sostenga que existe mala fe, demostrarla.

### **Principio de primacía a la realidad sobre la apariencia.**

Persigue aplicar la verdadera relación laboral, a pesar que el empleador sostenga con documentos la inexistencia de esta relación. Se considera trabajador habitual a quien mantenga prestación de servicios a la orden de un empleador, cumpliendo horarios así no le pague. Estará por encima de lo que el contrato establezca, la realidad diferente que demuestre el trabajador ante la justicia.<sup>5</sup>

Podría decirse para efectos de este análisis, sobre el principio de primacía a la realidad sobre la apariencia, que para el caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que surge de los documentos o acuerdos entre el patrono y el trabajador, debe darse preferencia a lo que sucede en la realidad, dando más prevalencia a la ejecución del contrato a lo que constituye el mismo contrato.

---

<sup>5</sup> Pla, Américo. 1978. "Los principios del derecho del trabajo". Ediciones Depalma. Buenos Aires, Argentina.

### **Principio de continuidad de la relación o norma laboral.**

El principio de continuidad de la relación o norma laboral, pretende darle estabilidad a las relaciones laborales, en razón que se considera al contrato de trabajo como una relación jurídica indefinida, estable de jornada completa, de tal manera que asegure la continuidad de la permanencia del trabajador, protegiéndolo de rupturas e interrupciones y limitando las facultades del patrono de dar por terminada la relación. Es así que cuando exista duda sobre su continuación o extinción, se elegirá la continuidad del contrato de trabajo.

### **Principio de equidad y estabilidad laboral.**

El importante principio de equidad y estabilidad laboral, que tiene un fundamento social, sostiene que en el caso que las normas no lo prevean, el Juez considerará lo justo de acuerdo al caso litigado. Garantiza la continuidad y estabilidad laboral fundamentada en los derechos constitucionales de poseer un trabajo digno y estable.

### **Principio de progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad.**

En cuanto al principio de progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad, la Constitución ecuatoriana, ordena que el contenido de los derechos se desarrolle de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. Las acciones u omisiones de carácter

regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos del trabajador serán consideradas inconstitucionales.<sup>6</sup>

### **Principio del Derecho al trabajo.**

El principio del derecho al trabajo, es aquel que establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo, reconociendo todas las modalidades de trabajo, garantizando al trabajador respeto a su dignidad.

### **1.4.- Otros importantes principios procesales.**

#### **Principio de intermediación.**

El principio de intermediación, consiste en que el Juez esté en contacto personal con las partes, es decir, sea quien reciba las pruebas, oiga sus alegatos y los interroga.

#### **Principio de publicidad.**

El principio de publicidad, advierte que debe permitirse que el público en general pueda ver, escuchar y observar los procesos judiciales, tal como sucede en las audiencias, con el fin de poder controlar la conducta y declaraciones del Juez, las partes y los Testigos, y demás sujetos procesales, por lo que el proceso

---

<sup>6</sup> Krotoschin, Ernesto. 1987. "Instituciones del derecho del trabajo". Ediciones Depalma. Buenos Aires , Argentina.

es considerado público, prohibiéndose toda clase de diligencias secretas, a excepción de las que la norma determina así como en caso de menores. La publicidad tiene por fin que el proceso sea observado y fiscalizado por la colectividad.

### **Principio de oralidad y de la escritura.**

Este importante principio, de la oralidad y de la escritura, establece que las manifestaciones y declaraciones que se hagan en los Tribunales, para ser eficaces, deben ser formuladas oralmente, mientras que los argumentos y solicitudes escritos promovidos por las partes, deben ser presentados según el procedimiento lo determine en la parte escrita. La escrituralidad y la oralidad se complementan y necesitan, para mantener los archivos y documentos físicos necesarios y aplicar otros principios ligados a la oralidad.

### **Principio de impulso procesal.**

El principio de impulso procesal, ligado al principio dispositivo, este principio consiste en la facultad de las partes de poder ejercer su derecho para asegurar que se pueda pasar de una etapa de un juicio a otra. Sostiene, que el impulso procura conducir el procedimiento desde la demanda hasta la conclusión, surgiendo de este principio la relación con otros principios procesales, que sostienen la elemental y especial característica del proceso civil en general.

### **Principio de inmunidad de jurisdicción.**

El principio de inmunidad de jurisdicción, relacionado con la competencia, establece que cada Juez y Magistrado deben ejercer sus facultades únicamente en su jurisdicción y, en caso de que una acción deba ser llevada a cabo fuera de su jurisdicción, requerirá el apoyo de la autoridad que sí tenga jurisdicción en dicho territorio.

### **Principio de concentración.**

Este principio manifiesta que los actos procesales dispersos deben concentrarse, existiendo el menor número posible de audiencias para que el Juez pueda tener una misma impresión en de un asunto en una sola ocasión; además, pretender reducir el sinnúmero de diligencias y la dilataciones de los litigantes en la asunto que se lidia.

### **Principio de igualdad de las partes.**

El principio de igualdad de las partes, establece que las partes deben estar en situación idéntica frente al Juez, sin ventajas o privilegios para una de las partes. Es así que tanto la parte activa como pasiva, pueden ejercer derechos a la réplica, contradicción, ser escuchados de igual manera, tener tiempo para la preparación técnica de su defensa, y todos aquellos derecho interrelacionados entre sí.

### **Principio de congruencia de las sentencias.**

Este es un principio muy importante y básico para el proceso, el mismo establece que la sentencia debe apegarse a las constancias de los autos, es decir, que no se resuelva una cosa totalmente distinta de la que se solicitó.

### **Principio de economía procesal.**

El principio de economía procesal demanda que el proceso se desarrolle con el mayor ahorro de tiempo y costo, de acuerdo a las circunstancias específicas de cada caso.

### **Principio de preclusión.**

A este principio también se le conoce como el principio de eventualidad, el mismo que radica en que existe a favor de las partes una libertad para hacer valer sus derechos procesales, sin embargo, si éstos derechos procesales no se hacen en el momento procesal oportuno, se cierra la etapa para llevarlos a cabo y se les tendrá por extemporáneos y perdido su derecho procesal correspondiente.

### **Principio de consumación procesal.**

Este principio se encuentra íntimamente vinculado con el principio de preclusión, consiste en que los derechos procesales se extinguen una vez que han sido ejercitados. Es decir, la facultad de contestar una demanda se extingue una

vez se haya contestado o se haya prelucido el derecho para realizarlo, así mismo el derecho a presentar pruebas, excepciones, reconvención, reformas a la demanda y demás actos procesales, que sean procedentes en cada uno de los procedimientos.

### **Principio del contradictorio.**

El principio del contradictorio, establece que la parte demandada se le da la oportunidad de defenderse con argumentos y con pruebas en contra de las reclamaciones que se han hecho, existiendo el momento procesal oportuno para contradecir los fundamentos de la contraparte con propias palabras, permite la concurrencia de las partes para fundamentar y contradecir mutuamente la defensa del contrario.

### **Principio de convalidación.**

Está íntimamente relacionada con la cosa juzgada, ya que está regida por el principio de convalidación. Mediante este principio se llega a la mayor de las convalidaciones y que es la institución de la cosa juzgada o verdad legal, estrato al que se eleva una sentencia definitiva que no es impugnada, y justamente este principio de convalidación sostiene que si un acto nulo en el proceso no se impugna, éste se convalida por la inacción, siempre que sea de aquellos que pueda convalidarse. Tiene mucha relación con el principio dispositivo que rige para materia civil, a excepción en aquellos que la ley faculta la oficiosidad.

### **Principio de eficacia procesal.**

El principio de eficacia procesal, sostiene que la duración del proceso no debe redundar en perjuicio del vencedor, por lo cual, la sentencia debe retrotraer sus efectos al momento en que se entabló la demanda.

### **Principio de adaptación del proceso.**

El principio de adaptación del proceso, establece que cada proceso tiene su propia estructura y plazos específicos instaurados por el Legislador al expedir las leyes procesales correspondientes, por lo que se debe respetar cada procedimiento de acuerdo a la acción que se propone, así el ordinario, sumario, etc., que cada uno tiene sus particularidades y diferencias procesales.

### **Principio de probidad.**

Se refiere este principio, a que el Juez está obligado a dictar las medidas necesarias para evitar que los litigantes conviertan el proceso en un instrumento al servicio de intenciones contrarias al funcionamiento expedito de la justicia. En otras palabras, este principio protege que el derecho sea utilizado para dar justicia y no utilizarlo para otros fines. Este principio de probidad está íntimamente ligado al principio de lealtad procesal, que obliga a las partes actuar con transparencia, evitando obstaculizar el trabajo de los administradores de justicia.

### **Principio de respeto a la investidura judicial.**

Este principio establece que quienes acuden a solicitar la intervención de la autoridad representativa del poder público, con facultades de ejercicio de la función jurisdiccional, han de hacerlo con el respeto debido a la investidura que se les ha conferido a los funcionarios encargados del desempeño de la administración de justicia. Este principio exige que los Jueces, Magistrados y secretarios tienen el deber de mantener el buen orden y de exigir que se les guarde el respeto y a la consideración debidos, por lo que tomarán de oficio o a petición de parte, todas las medidas necesarias establecidas por la Ley para prevenir cualquier acto contrario al respeto debido al Tribunal y al que han de guardarse las partes entre sí, así como las faltas de decoro y probidad, pudiendo requerir el auxilio de la fuerza pública. El ejemplo más clásico es un embargo donde se requiere en algunas ocasiones el apoyo de la fuerza pública para hacer valer el mandato del Juez y satisfacer la etapa procesal correspondiente.

### **Principio dispositivo.**

Finalmente el principio dispositivo, instituye que el ejercicio de la acción procesal está encargada a las partes y no al Juez, por lo que la obligación de poner en marcha un procedimiento judicial corresponde a las partes y no al Juzgador, ya que existe libertad para promover una demanda, el Juez no le obligó a que lo hiciera, por lo que las partes son quienes deben de estar más interesadas en la normal circulación de cada etapa procesal. En otras palabras, le corresponde a las partes proporcionar los fundamentos de la sentencia mediante

sus postulaciones, es decir, peticiones, alegaciones y pruebas.<sup>7</sup> En general, el principio dispositivo es la potestad que tienen las partes para el impulso procesal.

### **1.5.- Principios de la prueba.**

#### **Principio de preclusión de la prueba.**

Este principio de preclusión, que tiene aplicación general, también se aplica de manera específica como principio de la prueba. Se le denomina también principio de la eventualidad, y determina la oportunidad en el cumplimiento de las etapas de la prueba., con el fin de lograr celeridad y ahorro procesal.

#### **Principio de contradicción de la prueba.**

Este principio, en cuanto a la prueba, obliga a que la parte contra quien se presenta una prueba, tenga oportunidad procesal para conocerla y discutirla, incluyendo en esto el ejercicio de su derecho de presentar prueba en contrario. El Doctor Montero Aroca, manifiesta que el principio de contradicción hace alusión a las garantías de las partes en el proceso y del derecho subjetivo ajeno a respetar<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Goldschmidt, James. 1983. "Principios generales del proceso". Editorial Obregón y Heredia. México DF, México.

<sup>8</sup> Montero, Juan. (1999). "Introducción al derecho jurisdiccional". Editorial Enma. Lima. Perú.

### **Principio de la unidad de la prueba.**

Al estar compuesta la prueba por diversas piezas, se la considera una sola y debe ser apreciada en su conjunto, con el objeto de obtener la más acertada decisión en razón de la manera que se desarrollaron los hechos puestos en conocimiento del Juzgador. La unidad de la prueba, está vinculada al sistema de la sana crítica que posee el Juez para determinar la fuerza de la certeza de la prueba judicial. No se puede tomar pruebas de manera aislada, porque se podría no descubrir posibles discordancias existentes.<sup>9</sup>

### **Principio de adquisición o comunidad de la prueba.**

Este principio sostiene que la prueba no pertenece a la parte que la solicita, ni al Juzgador sino que del proceso, tiene sus fundamentos en los principios de lealtad y buena fe. Sostiene este principio que una vez aportadas las pruebas, pertenecen al proceso y no a quien las aportó. Según Rivera Morales, sostiene que la prueba aportada debe ser valorada, sin importar si beneficia o no a quien la aportó, o beneficie a la contraparte<sup>10</sup>.

### **1.6.- El debido proceso.**

El debido proceso tiene contenido los siguientes principios: Igualdad de oportunidades; Inviolabilidad de la defensa; Igualdad procesal ante la ley;

---

<sup>9</sup> Carnelutti, Francesco. (1997). "Cómo se hace un proceso". Ediciones Temis. Bogotá, Colombia.

<sup>10</sup> Rivera Morales, Rodrigo. (2004). "Las pruebas en el Derecho Venezolano". Ediciones Santa. Caracas, Venezuela.

Legalidad o preordenación legal; Dispositivo; Impulso procesal; Autoridad o dirección del proceso; Inmediación; Moralidad o buena fe procesal; Derecho al proceso; la economía procesal, tiene inmerso los siguientes principios: De Preclusión; Celeridad; Concentración; Eventualidad; y, Saneamiento.

Sobre el debido proceso, Vaca Andrade<sup>11</sup>, sostiene que es el conjunto de derechos y garantías que protegen a la persona de los posibles excesos o riesgos de abusos o desbordamiento de la autoridad del Estado, garantías establecidas como medios obligatorios. Así mismo, desde el ámbito del derecho constitucional, el Dr. Cueva Carrión<sup>12</sup>, manifiesta que el debido proceso es un derecho que protege a los justiciables para que el órgano estatal actúe de conformidad con la ley y desarrolle legalmente el procedimiento en base a los más estrictos principios axiológicos y de justicia.

El debido proceso es uno de los más importantes principios, que está ligado íntimamente a los derechos fundamentales del ser humano, plasmado en Tratados de Derechos Humanos y Constituciones de todo el mundo.

---

<sup>11</sup> Vaca Andrade, Ricardo. 2014. "Derecho procesal ecuatoriano". Ediciones Legales. Quito, Ecuador.

<sup>12</sup> Cueva Carrión, Luis. (2006). "El debido proceso: teoría, práctica y jurisprudencia". Ediciones Cueva Carrión. Quito, Ecuador.

## **2.- ANÁLISIS DEL CASO.**

### **Hechos fácticos.**

Caso N° 13354-2016-00513 que por Pago de Haberes Laborales sigue Isaac Gabriel Murillo Delgado contra la Empresa CNEL.- Comparece el señor ISAAC GABRIEL MURILLO DELGADO, demandando ante el Juez del Trabajo, manifestando que prestó sus servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia desde el 4 de agosto de 1997, que posteriormente a la renuncia de la señora economista Juanita Álava Zambrano a partir del 23 de junio de 2015, se le ha encargado temporalmente las funciones de Auditor Interno mediante la figura de Subrogación.

Que a partir del 23 de junio del 2015 hasta el 31 de mayo del 2016, por concepto de la subrogación mencionada, (11 meses) no se ha cancelado las remuneraciones de orden jerárquico al que fue designado, que durante este periodo percibió una remuneración de: desde el 23 de junio del 2015 a 30 de junio del 2015 la cantidad de USD\$. 470.16, de julio del 2015 la cantidad de USD\$. 1.763.09, en agosto del 2015 USD\$. 1.763.09, septiembre del 2015 USD\$. 2.034.00, octubre del 2015 USD\$. 2.034.00, noviembre de 2015 USD\$. 1.945,00, diciembre del 2015 USD\$. 1.945.00, enero del 2016 USD\$. 1.945.00, febrero del 2016 la cantidad de USD\$. 1.945.00, marzo del 2016 USD\$. 1.945.00, abril de 2016 USD\$. 1.945.00, mayo del 2016 USD\$. 1.945.00.

Que el cargo de Auditor Interno, merece una remuneración mensual de USD\$. 3.525.07, por lo que demanda a la EMPRESA ELÉCTRICA PÚBLICA ESTRATÉGICA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD CNEL-EP, por medio del señor Ingeniero JORGE EDUARDO JARAMILLO MOGROVEJO, para que se le cancele la suma de USD\$. 17.422.11, por la diferencia de la remuneración pendiente de los meses a partir del 23 de junio del 2015 hasta el 31 de mayo del 2016.

El Accionado Ingeniero Jorge Eduardo Jaramillo Mogrovejo contesta la demanda en representación de la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL-EP, quien se opone a la demanda, admitiendo tener una relación laboral con el actor, pero sosteniendo que no existe controversia con respecto al encargo realizado a partir del 23 de junio del 2015 hasta el 31 de mayo del 2015.

La controversia se centra básicamente en el reconocimiento de las diferencias salariales que debía percibir el actor Isaac Gabriel Murillo Delgado, por ser una entidad pública se toma en cuenta la comparecencia del señor Delegado de la Procuraduría General del Estado Dr. Jaime Andrés Robles Cedeño, por disposición expresa del Artículo 6 de la Procuraduría General del Estado, para que ejerza las funciones legales que dispone el literal c) del Artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, a quien se los citó en debidamente forma.

Se tramita la causa mediante el procedimiento sumario, por así disponerlo el Artículo 577 del Código de Trabajo, procedimiento que tiene las características de ser un proceso de conocimiento abreviado, especial, de audiencia única, preponderantemente oral, que no admite reconvención inconexa ni reforma a la demanda, lo que es contrario a la doctrina y la jurisprudencia en razón que los derechos laborales, son irrenunciables, intangibles e inalienables, y si no se admite reforma por alguna pretensión olvidada por el actor, por ser tramitadas en procedimiento sumario que impide la reforma, necesitarían iniciar un nuevo procedimiento sumario para demandar esa pretensión; además, que si no procede la reforma a la demanda tampoco procedería la reforma a la contestación a la demanda.

El procedimiento sumario, se inicia con la demanda que debe reunir los requisitos que establece el art 142 del COGEP; que contendrá la designación del Juez, generales de ley del accionante, incluido dirección domiciliaria y electrónica del actor y defensor público o privado, nombres completos y lugar de la citación y correo electrónico si se conoce, los hechos en el que se fundamenta las pretensiones, fundamentos de derecho, el anuncio de los medios de prueba con nómina de testigos e indicación de los hechos sobre los cuales declararán, especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares, solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso, pretensión clara de lo se solicita, cuantía del proceso; especificación del trámite y firmas.

Abad Arévalo<sup>13</sup>, sobre el tema señala que el demandado tendría que iniciar un nuevo procedimiento sumario para que pueda incluirse el derecho que quedó sin demandar, asumiendo en ese caso el papel de actor a efectos de lograr algún tipo de reconocimiento de un derecho que no pudo discutirse en el proceso original, dejando claro que no todas las excepciones se convierten en pretensiones.

Sobre la reconvención conexa, Abad Arévalo sostiene que, ésta se da como una costumbre legal coligada al procedimiento laboral, por suponerse que en este juicio deben tratarse conflictos relacionados con la misma relación laboral, debiendo el Juez distinguir entre la relación laboral de otro tipo de relaciones que eventualmente se hayan dado entre las partes.<sup>14</sup>

El procedimiento del COGEP en el numeral 4 del artículo 333, a diferencia del que se encontraba vigente en el Código de Trabajo, establece una sola audiencia, denominada Audiencia Única, con dos fases, la primera de saneamiento del proceso, fijación de los puntos del debate, conciliación, anuncio y admisión de medios probatorios; y, la segunda, de prueba y alegatos.

Sobre la conducción de la audiencia, es el Juez quien tiene su activa dirección, por lo que debe identificar la teoría del caso y los problemas jurídicos, creando un contexto general antes de la realización de la audiencia. En este

---

<sup>13</sup> Arévalo, Abad. (2015). "Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)". FORO Revista de Derecho, No. 24. Editorial UASB-Ecuador.

<sup>14</sup> Ibídem

escenario, el Dr. Pablo Castañeda<sup>15</sup>, manifiesta que el Juez construye un plan del caso, un esquema de las decisiones y una ruta para la dirección de la audiencia, por lo que el manejo de la audiencia depende de su preparación.

En lo que respecta a los medios probatorios en el juicio laboral, éstos son variados como peritajes, inspecciones judiciales, reconocimientos de firma y rúbrica, declaraciones de parte y de terceros, por lo que es necesario insistir en que el Juez debe hacer un análisis general y previo del caso puesto en su consideración, su demanda y contestación, antes de la audiencia para admitir o no la práctica de las pruebas que sean pertinentes, conducentes y útiles, e inadmitir la que sea necesario inadmitir.

En el caso analizado, en la etapa del saneamiento del proceso, el Juez verificó la validez del proceso, sin encontrar ningún vicio que pueda influir en la decisión de la causa. En esta etapa del procedimiento, debe resaltarse la finalidad del saneamiento, que es verificar lo actuado hasta el momento y adoptar medidas necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias, que es aquella que por falta o imperfección en los requisitos de procedibilidad, el Juez no resuelve el fondo de la discusión.

En el caso analizado, el Juez propuso y con anuencia de las partes se fijó como objeto de la controversia, el determinar el reconocimiento de diferencias salariales propuestas por la parte actora, esto es la diferencia salarial por encargo

---

<sup>15</sup> Castañeda, Pablo. (2016). "El juicio oral en el COGEP". (en línea). Disponible en: "<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2016/02/23/el-juicio-oral-en-el-cogep--->

en la escala jerárquica superior a partir del 23 de junio del 2015 hasta el 31 de mayo del 2016.

En la etapa de conciliación, a pesar del esfuerzo del juzgado, no se consiguió ningún resultado positivo para alcanzar la conciliación entre las partes dispuesta por la Constitución de la República del Ecuador en el numeral 10 del Artículo 326, que para arreglar conflictos de trabajo se escogerá el diálogo entre las partes.

En razón de la falta de conciliación entre las partes, se inicia la fase de presentación y admisión de los medios probatorios.

Así, los medios probatorios anunciados por el actor Isaac Gabriel Murillo Delgado son los siguientes: 1. Acción de personal de 8 de agosto de 1997 de ingreso a laborar en la Empresa Eléctrica Regional Manabí S.A., en calidad de Agente Recaudador; 2. Acción de personal de 27 de septiembre de 2005 que acreditan diferentes ascensos de orden laboral en la Empresa Eléctrica Regional Manabí S.A.; 3. Acción de personal emitido el 1 de marzo de 2012 emitido por la Corporación Nacional de Electricidad S.A Regional Manabí con la que se le excluye del régimen de la contratación colectiva y pasa al régimen laboral del sector público; 4. Memorándum de 9 de abril de 2014 en la que el Gerente de CNEL encarga las funciones de Jefe de Auditoría Interna de la Unidad de Negocios de Manabí al actor de la demanda por ausencia de su titular Economista Juanita Álava Zambrano, 5. Rol de pago del mes de abril y mayo de 2014 por la subrogación de funciones, 6. Memorándum de 16 de marzo de 2015,

en la que se encarga las funciones de Jefe de Auditoría Interna de la Unidad de Negocios de Manabí al actor de la demanda por ausencia de su titular Economista Juanita Álava Zambrano, 7. Acción de personal de 16 de marzo de 2015 en el que se establece al actor el valor de USD\$. 3.525.07 como sueldo de la funcionaria subrogada; 8. Roles de pago desde marzo a abril del 2015; 9. Memorándum de 19 de junio de 2015, para encargo de las funciones de Jefe de Auditoría Interna de la Unidad de Negocios de Manabí al actor de la demanda por ausencia de su titular Economista Juanita Álava Zambrano; 10. Memorándum de 16 de julio de 2015, para encargo de las funciones de Jefe de Auditoría Interna de la Unidad de Negocios de Manabí al actor de la demanda por ausencia de su titular Economista Juanita Álava Zambrano; 11. Roles de pago desde marzo a abril del 2015 a mayo de 2016; 12. Roles de pago desde noviembre de 2014 a mayo de 2015 de la economista Juanita Álava Zambrano; 13. Historia laboral emitido por el IESS del actor con lo que se acredita que se encuentra afiliado desde al año 1997.

Los medios probatorios anunciados por el demandado Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL EP, son los siguientes: 1. Oficio de fecha 17 de junio de 2015, sobre entrega de perfiles para auditoría interna; 2. Reporte de Tarjeta de Empleados del año 2015, en el consta el actor Isaac Murillo Delgado; 3. Reporte de Tarjeta de Empleados del año 2016, en el consta el actor Isaac Murillo Delgado; 4. Memorándum de 3 de octubre de 2015, de Plan de reducción de gastos; 5. Memorándum de 23 de octubre de 2015, de Plan de reducción de gastos; 6. Acción de Personal de 01 de noviembre de 2015; 7. Memorándum de 16 de julio de 2015, sobre Encargo de

Funciones-Jefe de Auditoría Interna-Acción de personal; 8. Partida presupuestaria de la Gerencia de Auditoría; 9. Detalle de valores recibidos por el Ingeniero Gabriel Isaac Murillo Delgado, en calidad de Auditor Interno; 10. Memorándum de 14 de julio de 2016 con la solicitud de marcación en el biométrico del personal de Auditoría Interna; 11. Memorándum de 29 de octubre de 2015, de Palan de regulación de remuneraciones; 12. Memorándum de 4 de julio de 2016 con Informe de Regularización de la Unidad de Auditoría; 13. Memorándum de 22 de noviembre de 2016, con informe detallado de la demanda de Isaac Gabriel Murillo Delgado; 14. La DECLARACIÓN DE PARTE del responsable de Talento Humano de la Empresa Eléctrica CNEL EP, Abg. Luís Daniel Cedeño Cedeño, para que atestigüe sobre los memorándum adjuntados a la contestación.

Una vez anunciada las pruebas de ambas partes procesales, es necesario comentar sobre el pedido de Confesión de parte, que hace la parte demandada de un empleado de la empresa pública CNEL. Remitiéndonos a la Sección II del Código Orgánico General de Procesos, se hace la diferencia clara entre la declaración de parte y la declaración de testigos, la primera es el testimonio que rinden las partes procesales, actor y demandado, y, la declaración de testigos, es la que entrega toda tercera persona de hechos percibidos por sus sentidos y que cree conocer, no pudiendo atestiguar los absolutamente incapaces, los enfermos mentales, los que se encontraban bajo efectos de drogas o alcohol al momento de percibir los hechos<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Asamblea Nacional. 2015. "Código Orgánico General de Procesos". Ediciones Legales. Quito, Ecuador.

En el caso, el Juez admite la prueba presentada por las partes, a excepción de la confesión de parte de un tercero solicitada por la parte demandada, por no ser parte del procesal, tal como se lo explicó con anterioridad y en razón de lo establecido en el Artículo 174 del Código Orgánico General de Procesos, que divide a la prueba testimonial en declaración de parte y declaración de terceros.

Tiene el juzgador para la admisión de la prueba, según lo estipulado en el Código Orgánico General de Procesos, que verificar los requisitos determinados para la prueba que son pertinencia, utilidad y conducencia.

En materia laboral, igual que en el derecho ambiental, la carga de la prueba recaerá sobre el accionado, igual que en materia de familia sobre los ingresos del demandado, una vez que al contestar afirma de manera explícita o implícita el hecho o derecho que se litiga, a lo que se le conoce como la inversión de la carga de la prueba.

Existen, en materia laboral pruebas que por su naturaleza deben ser llevadas a efecto fuera del Juzgado, por lo que el Juzgador debe observar los tiempos de manera prudente para la práctica o evacuación de éstas, en razón que a diferencia del procedimiento ordinario no existe el lapso de tiempo entre audiencias, esta es la preliminar y la de juicio.

Una de las características que cambia, en este proceso oral, es que ya no se considera la confesión ficta, lo que frena el abuso de este medio para tomarlo como instrumento en los fallos.

Las eventuales impugnaciones a este punto se deberían definir en una audiencia preliminar, pero en los casos laborales deberán ser definidas en la misma audiencia donde se debe ya tomar ese testimonio. Igualmente que con la admisibilidad de los medios probatorios, se permite desechar todo aquellos medios.

Las partes realizan sus alegatos iniciales antes de la prueba, con su réplica y contrarréplica. Estos alegatos determinaron el orden de la práctica de las pruebas admitidas previamente por el Juzgador, a más de orientar el sentido de cada una de las estrategias a tomarse en la defensa con el fin de llegar a lograr el convencimiento del Juez, sobre los hechos propuestos en la demanda y en la contestación de la misma.

Se practicó las pruebas admitidas con antelación, en el caso analizado, a excepción de la declaración de parte, como se ha explicado. En audiencia, la parte actora introdujo al proceso cada una de las pruebas documentales con su explicación pertinente. Lo mismo, el demandado la CNEL EP, practicó su prueba. Resalta como prueba del actor, la demostración mediante documentos que estuvo subrogando a la Jefe de Auditoría Interna por varias oportunidades, en las cuales la empresa cumplió con cancelar la diferencia de sueldo entre su cargo de Auditor y el de Jefe de Auditoría, no así desde el año 2015 al 2016 que

subrogó a la Ingeniera Juanita Álava Zambrano, quien dejó de laborar para la Empresa CNEL-EP.

Las partes realizan sus alegatos finales una vez culminada la práctica de la prueba, igual que se hizo con los alegatos iniciales, con su réplica y contrarréplica. Los alegatos tienen una importancia suprema, en razón de ser la oportunidad que tiene el defensor técnico, para introducir al juzgador en su teoría del caso, así como de culminar insistiendo con las peticiones que se realizan en la demanda y su contestación, además de otros requerimientos que van surgiendo dentro del proceso.

### **La sentencia.**

El Juez inicia su sentencia, declarando su competencia como Juzgador en materia laboral; manifiesta en su resolución que la causa se tramitó según el Artículo 575 del Código de Trabajo y 332 y siguientes del COGEP, sin haberse observado violación de solemnidades sustanciales establecidas en el Artículo 107 del COGEP, ni tampoco que se haya producido violación al trámite.

Este inicio de redacción de la sentencia, es la ratificación que hace el Juzgador de lo que ya ha decidido en la audiencia, en su primera fase, esto es, la competencia que tiene por territorio, la competencia recurrente y competencia excluyente. La competencia territorial, es la ejerce el Juzgador en razón del territorio donde se encuentra localizada su unidad judicial. La competencia

recurrente, es aquella que permite más de un domicilio. La competencia excluyente, es aquella que reconoce la competencia a un solo Juzgador.

En cuanto, a la declaración de validez del proceso, es un acto necesario para declarar que no existe vicio que pueda ser motivo de declaración del proceso, y hacer el saneamiento del mismo en caso de ser procedente en vicios subsanables. Las solemnidades que se observan, son aquellas que tienen que ver con las solemnidades sustanciales comunes a todos los juicios y el respeto a aplicar el trámite propio para cada caso.

El Juez en su sentencia, sostiene que las normas relativas al trabajo contenidas en leyes respectivas especiales o en convenios internacionales ratificados en Ecuador, serán aplicados en los casos específico a las que ellas se refieren, por lo que se denota que existen otras disposiciones legales y otras circunstancias que la legislación laboral y el juzgador también pueden avizorar para aplicar la norma sustantiva laboral. Continúa manifestando el Juez en su sentencia, que la ley Orgánica de Empresas Públicas, tiene vínculo dialéctico de orden laboral, sometido a las disposiciones del Código de Trabajo.

Sostiene el Juez en la sentencia, que el punto en el que se constriñe las reclamaciones del actor, es básicamente analizar si cabe el reconocimiento de las diferencias salariales reclamadas desde el 23 de junio del 2015 hasta el 31 de mayo del 2016, tiempo en el que recibió el encargo de Jefe de Auditoría Interna

de la Unidad de Negocio Manabí de Ecuador; y, cita a la Constitución de la República del Ecuador, establece en su numeral 4 del Artículo 326 como principio la igualdad entre trabajo y remuneración.

Bien hace el Juez en citar este principio constitucional que se encuentra contenida en la sección tercera, del Capítulo Sexto sobre el Trabajo y Producción, que es parte del derecho al trabajo, que es obligación del Estado garantizar este derecho. En este Artículo 326 de la Constitución, también recoge como principios del derecho al trabajo, como que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, que será nula toda estipulación en contrario, que en caso de duda sobre el alcance a las disposiciones legales aplicarán a favor de los trabajadores.

Pero, después de hacer la proclama constitucional de igualdad de remuneración por igual trabajo, el Juez seguido manifiesta que se debe verificar la fuente de la obligación, en este caso la remuneración reclamada, según lo establece el Artículo 1453 del Código Civil, ya sea por el concurso real de voluntades entre dos o más personas, como en los contratos o convenciones, ya sea de la aceptación de una herencia o legado o en todos los cuasicontratos, ya de los hechos que hayan inferido injuria o daño a una persona, como en los delitos o cuasidelitos, o a consecuencia de mandato legal, como en la obligación de pagar sumas de dinero por pensiones de alimentos en los derechos de familia. En el presente caso, debe existir convención entre las partes para que nazca a la vida jurídica la obligación de pagar la suma de dinero reclamada por la parte

actora, habiéndose verificado el pago efectivo de esas pero se ha argumentado la existencia de diferencias salariales, que no se encuentran estipuladas en un contrato o declaración de voluntades de las partes ese valor que debía percibir el trabajador por el encargo lícito y personal.

Sobre lo manifestado por el Juez, se debe observar que para estos casos de derecho laboral, es muy forzada la utilización de ese precepto civil, que es de rango inferior al constitucional que proclamó con antelación de igualdad en la remuneración con el trabajo. Es criterio del autor de este análisis, es que el derecho laboral tiene la tutela laboral, sostenida en la doctrina y la jurisprudencia en lo que se refiere a la aplicación directa de la garantía de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales del trabajador y de la Constitución.

La protección de los derechos fundamentales del trabajador, está íntimamente relacionada con la supremacía de la Constitución, por lo que es una obligación del Juez del Trabajo entenderlo y aplicarlo. En el contexto de la tutela laboral, es una protección juiciosa para proteger al trabajador del abuso del patrono, más todavía por ser la parte débil de la relación legal, esta protección refuerza los derechos del trabajador con la relación directa de los principios constitucionales de directa y obligada aplicación. Existe una relación directa entre supremacía constitucional, los derechos fundamentales del trabajador y la tutela laboral, como protección mediante la aplicación de los principios constitucionales, de carácter normativo por sobre las leyes de toda índole.

Continúa el Juez, en su sentencia citando preceptos vigentes y manifiesta que es premisa general en materia laboral, por satisfacción de los derechos del trabajador, que la carga probatoria recae sobre el empleador, por el principio de reversión de la carga probatoria en materia laboral y por ser obligación del empleador pagar las remuneraciones que correspondan al trabajador, en los términos establecidos en el contrato y de acuerdo a las disposiciones del Código de Trabajo en su Artículo 42 numeral 1; pero nuevamente de forma inmediata declara que sin embargo, cuando existe procesalmente la satisfacción de las remuneraciones incluso por manifiesto de la parte actora, cuando reclama, el pago de diferencias salariales que debía percibir, el demandado queda relevado de justificar el pago de las remuneraciones, ya que el Artículo 169 inciso del Código Orgánico General de Procesos dispone que es obligación de la parte actora probar los hechos que ha propuesto afirmativamente en la demanda y que ha negado la parte demandada en su contestación.

Lo anteriormente, enunciado por el Juez de la causa es contradictorio, y más aún cuando el actor de la demanda ha demostrado que en todos los anteriores encargos que se le ha hecho como Jefe de Auditoría se le había reconocido y pagado la diferencia de remuneración existente entre su cargo y el encargo realizado, a más de que, el último encargo fue de manera perenne por la salida de la institución de la Jefe titular de Auditoría de la CNEL –EP Economista Juanita Álava Zambrano.

Establece en su sentencia, el Juez que en razón que en el Código Orgánico General de Procesos, la reclamación de diferencias salariales, se las

realiza teniendo en cuenta el monto percibido, debidamente justificado, por medio de un instrumento público o un documento privado, conforme a las reglas determinadas en el Artículo 215 y siguientes y 216 y siguientes del COGEP. En cuanto a lo manifestado por el Juez, el autor de este análisis observa que éste proclama que el Código Orgánico General de Procesos establece que la reclamación de diferencias salariales, se las realiza teniendo en cuenta el monto percibido, debidamente justificado, por medio de un instrumento público o un documento privado, sin estipular de manera expresa cuál artículo.

Además, los medios probatorios presentados por el actor de la demanda señor Isaac Gabriel Murillo Delgado, se encontró un sinnúmero de documentos emitidos por el patrono, en los que se demuestra los montos percibidos por su trabajo cotidiano y los montos recibidos por varios encargos que se le hicieron, en subrogación de la misma funcionaria, por el mismo cargo como Jefe de Auditoría. Es decir, ya se había obrado en derecho reconociéndole en todas aquellas oportunidades el pago de la diferencia de sueldo, por lo que lo que reclama el accionante es que en los últimos 11 meses no se le reconoce ese derecho, violentándose el principio que a igual trabajo igual remuneración, tomando en consideración que la Jefatura de Auditoría es un trabajo que requiere de mucho más esfuerzo, dedicación y responsabilidad.

Prosigue manifestando el Juez en su sentencia, que si el actor reclama diferencia de pago de remuneraciones, es menester en este caso que el actor, justifique cual era el rango en el nivel jerárquico establecido para recibir la

remuneración que reclama, para así solventar la remuneración que percibía versus lo que debía percibir en el encargo dado.

La apreciación anterior del Juez, es contradictoria en razón del acervo probatorio aportado por el trabajador y que consta en el proceso, que sí justificó hasta la saciedad cuál era su rango en el nivel jerárquico establecido para recibir su remuneración y lo que debía percibir.

Es sorprendente que después de su análisis aduciendo que el actor no ha probado su rango ni remuneraciones, el Juez de la causa luego indique que el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, en su inciso primero y segundo, establece que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de su familia, y que si el Salario Básico General Unificado se encontraba en la cantidad de USD\$.354.00 en el año 2015 y de USD\$.366.00 para el año 2016, no se evidencia que haya sido este el caso para calcular la diferencia salarial ya que el sueldo del actor ha superado estos valores en los años reclamados.

Es decir, que justifica el Juez su decisión de declarar sin lugar la demanda presentada por el trabajador, aduciendo que éste tiene un salario digno que cubre al menos sus necesidades básicas de la persona trabajadora, así como de su familia, por lo que él no evidencia que el sueldo del trabajador ha superado esos valores en los años reclamados. Primero hay que observar que, éste enunciado en la Constitución de la República establece es que nadie podrá tener

un salario que no cubra las necesidades básicas del trabajador, por lo que se fija un salario básico en el régimen salarial del país que cubra al menos esas necesidades, e incluso ese mismo artículo 328 establece que el salario es inembargable, que debe ser cancelado en los plazos establecidos, que no podrá ser disminuido, lo que es más establece que las deudas por concepto de remuneraciones son considerados crédito privilegiado de primera clase.

Ese artículo 328 de la Constitución que el Juez cita, para negar la demanda, ordena que las indemnizaciones de los trabajadores comprendan lo que reciba por trabajos extraordinarios, suplementarios y comisiones. Más todavía, que anterior a este artículo de la Constitución se encuentra aquel que establece los principios en los que se sustenta el derecho al trabajo, y que entre los que sobresalen: el impulso al trabajo, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, la aplicación de las normas en el sentido más favorable al trabajador en caso de duda, y sobre todo que a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración<sup>17</sup>.

Finalmente, declara el Juzgador en la sentencia, que por ser el actor de la demanda un funcionario público, hay que determinar si el Estado por medio de la institución correspondiente ha fijado remuneraciones para los funcionarios del sector público, las mismas que serán de aplicación general y obligatoria. Cabe anotar, que esta información no es introducida ni alegada por la parte demandada, sino que el Juez de turno de manera oficiosa, la encuadra en su fundamento, limitando su análisis exclusivamente a la tabla de remuneraciones

---

<sup>17</sup> Asamblea Nacional. 2015. *Constitución del Ecuador*. Ediciones Legales. Quito, Ecuador.

escalafonaria vigente, sin tomar en cuenta una serie de derechos que han sido probados por el actor y que tienen rango de principios constitucionales de directa aplicación. Es propicio recordar en este momento que el objeto de la controversia se centró básicamente en el reconocimiento de las diferencias salariales que debía percibir el actor, por lo que la sentencia del juez es incoherente al encontrarse, claramente expuesto en la demanda y probado cuál era el rango que poseía el actor e incluso la persona a quién subrogó con los roles de pagos y anteriores reconocimientos remuneratorios que habían procedido al incumplimiento demandado.

Es necesario, conmemorar los principios que en materia laboral se encuentran estipulados a favor del trabajador y ya han sido expuestos con anterioridad en este trabajo analítico, pero también la premisa que no se sacrificará la justicia por la sola omisión de formalidades y el principio plasmado en el aforismo latino *iura novit curia*, que se traduce en el reconocimiento al Juez garantista de derechos constitucionales, como una persona que conoce el derecho y por tanto los principios constitucionales, la declaratoria de los derechos laborales.

El Juez de Trabajo, insiste en señalar en su sentencia que el Ministerio de Trabajo, con los considerandos jurídicos plasmados en el Acuerdo Ministerial signado con el Número MDT-2015-0040, publicado en el Registro Oficial No. 448 de fecha 28 de febrero del 2015, en su Artículo , estableció la escala de remuneración mensual unificada para las y los dignatarios, las autoridades y las y los funcionarios que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico

superior, de conformidad al siguiente detalle: GRADO REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA (USD) 10.- USD\$.6.261.00; 9.- USD\$.6.011.00; 8.- USD\$.5.510.00; 7.-USD\$.5.009.00; 6.- USD\$. 4.508.00; 5.- USD\$.3.798.00; 4.- USD\$.3.038.00; 3.- USD\$.2.588.00; 2.- USD\$.2.368.00; 1.- USD\$.2.115.00, valores que en ningún grado se asemeja a lo reclamado por el accionante, ya que reclama la cantidad de USD\$.3.525,07, que sería al decir del actor su escalafón; y, entonces, ningún grado se equipara con lo peticionario.

Insiste el actor de este análisis que, el Juez no toma en consideración los documentos que ya se han mencionado y que claramente identifica los rangos y valores reclamados por el actor. Es más otra vez el Juez cita otra disposición que favorece al trabajador, pero sin aplicarla, y es que manifiesta que conforme al artículo 21 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, al referirse a la subrogación o encargo de funcionarios dice: “Cuando por disposición de la ley o por orden escrita de autoridad competente, un servidor deba subrogar a superiores jerárquicos o ejercer un encargo en los que perciban mayor remuneración mensual unificada, éste recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada, obtenida entre el valor que percibe al subrogante y el valor que perciba el subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo y a partir de la fecha en que se inicia tal encargo o subrogación, sin perjuicio del derecho del titular a recibir la remuneración que le corresponda”.

Finaliza la sentencia expresando el Juez, que está claro que se debe obtener dos presupuestos probatorios para poder otorgar este derecho; el primero es el sueldo percibido y el segundo es el que percibía, el cual se lo obtiene por

medio de justificación a que grado o escalafón pertenecía el actor. Es decir, circunscribe su fallo el Juez, exclusivamente a un documento que se encuentra suplido con otros documentos, que informaban al Juez sobre estos detalles.

Necesario es recordar los principios procesales que más tienen relación con el caso analizado: El principio de razonabilidad, que permite evaluar la credibilidad de un hecho. El principio de primacía a la realidad sobre la apariencia, que persigue aplicar la verdadera relación laboral estará por sobre lo conste en el contrato. El principio de equidad laboral, según el cual el Juez considerará lo justo de acuerdo al caso litigado. Principio de progresividad declara inconstitucional toda acción u omisión de carácter regresivo de los derechos del trabajador.

También se circunscriben en el contexto del caso los siguientes principios: Principio de congruencia de las sentencias, establece que la sentencia debe apegarse a las constancias de los autos. Principio de la unidad de la prueba, considera la prueba una sola por lo será considerada en su conjunto, relacionada con la sana crítica del Juzgador. El debido proceso está ligado a los derechos fundamentales del ser humano, asentado en Tratados de Derechos Humanos y Constituciones de todo el mundo.

Es discutible en derecho toda decisión y teoría, no puede entregarse por completo la razón a nadie, es manifiesto popular el comentar que donde hay dos abogados existen tres criterios. El derecho es fuente inagotable de discusión dogmática, es discutible lo resuelto por el Juez en el caso analizado. Siempre

habrá diferentes ópticas y perspectivas desde donde se analicen los juicios. Los asuntos controvertidos tendrán dos entusiasmados defensores de cada teoría y un Juez que deberá tomar una decisión. El autor de este trabajo, escoge la vertiente de la teoría constitucionalista para analizar su enfoque. Es respetable la opinión de terceros.

## CONCLUSIONES.

- Dentro de la aplicación de las normas procesales del Código Orgánico General de Procesos, en el ámbito laboral no debe dejar de aplicarse la doctrina y la jurisprudencia, dentro de lo que se considera de suprema importancia el aporte probatorio de las partes, así como contradecir las que se presenten en su contra. Los jueces y todas las autoridades inclusive las administrativas, están sujetas y aplicarán directamente las normas constitucionales y también las previstas en los instrumentos internacionales de derechos humanos, aunque las partes no las invoquen de manera expresa, tomando en consideración que los derechos laborales, son irrenunciables, intangibles e inalienables.
- En el procedimiento sumario que se siguió en el caso analizado, el actor presentó la demanda anunciando y adjuntando su prueba; pero, es necesario indicar que en el artículo 150 del Código Orgánico General de Procesos se instituye reglas especiales al proceso laboral; y que con su entrada en vigencia se deroga parcialmente de manera expresa, entre otros cuerpos normativos, el Código del Trabajo y el Código Orgánico de la Función Judicial, así como el Código Sustantivo Civil. Pero, es importante destacar en todos los cambios que se producen, el desarrollo actual del derecho constitucional, que afecta a todas las demás leyes en

todas las materias, estando el Juzgador obligado a aplicar directamente las disposiciones, principios y garantías constitucionales.

- Los derechos de los trabajadores, merecen una tutela especial, por ser un derecho social sustentado en principios y garantías constitucionales, por lo que, en el caso analizado de haberse producido una falta en la presentación de un documento, la misma no puede atentar contra el derecho del trabajador a que se le reconozca de forma igual su remuneración como su trabajo.
- Debió haberse reconocido en el caso analizado, el derecho del trabajador y la deficiencia en cuanto a presentar el documento que demuestre la escala de remuneración mensual del funcionario, ésta se encontraba implícita en los demás documentos que en abundancia se aportaron como prueba a favor del actor.
- Tratándose de una parte jurídicamente vulnerable como son los trabajadores, la prueba en los juicios laborales ha sido siempre tema de discusión, dentro de la misma se encuentra la sana crítica, conjunto de reglas que el juez observa para determinar el valor probatorio de la prueba. En el caso analizado el Juez, debió aplicar las reglas de la sana crítica para realizar un análisis racional y lógico de la prueba. Es racional, por cuanto se ajusta a la razón o el discernimiento, mediante su discernimiento y el razonamiento lógico según las normas de la experiencia. En esencia la valoración de los medios de prueba producidos en el juicio, son los más importantes del proceso, puesto que sobre esa

base se toma la decisión judicial; esta valoración es un ordenamiento jurídico y una responsabilidad del legislador que elabora las normas que pretenden asegurar la verdad y eliminar el error, en procura de lograr la ecuación certeza-verdad, decisión del legislador que luego se traslada al juez quien analiza el caso concreto y aplicará el sistema probatorio y ajustará su decisión a la verdad-justicia.

- En el caso analizado, por sobre todo el Juez debió aplicar de manera obligatoria el Principio de Unidad de la prueba, por los medios de prueba una unidad, y las partes aportaron abundante prueba que conllevan al convencimiento que el actor sí subrogó once meses a la Jefa de Auditoría de la CNEL.EP, y no se le canceló la diferencia por esa subrogación. Cuando hay pluralidad de medios, el juez tiene la obligación de analizarlos en su conjunto, sin considerar la parte que haya tomado la iniciativa para que se practiquen. Esto configura el principio de la unidad y cuya importancia radica en que al juez le corresponde dar por establecidos los hechos en relación con los cuales exista armonía o concordancia entre los distintos medios probatorios.
- La valoración de la prueba siendo la etapa final en la actividad probatoria, en el presenta caso analizado, debió el Juez cumplir con las siguientes reglas: la sana crítica, la apreciación en conjunto y la libre apreciación o convencimiento de la totalidad de los medios probatorios.

## BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. 2015. *“Código Orgánico General de Procesos”*. Quito, Ecuador: Ediciones Legales.

Asamblea Nacional. 2015. *Constitución del Ecuador*. Quito, Ecuador: Ediciones Legales.

Álvarez, Julia. 1992. *“Derecho procesal Civil y Comercial”*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea.

Arévalo, Abad. 2015. *“Particularidades del procedimiento laboral en el contexto del Código Orgánico General de Procesos (COGEP)”*. Quito, Ecuador: FORO Revista de Derecho, No. 24. Editorial UASB.

Azula Camacho, Jaime. 2010. *“Manual de Derecho procesal”*. Bogotá, Colombia: Ed. Temis.

Borrado, Efrén. 1994. *“Introducción al derecho de trabajo”*. Madrid, España: Editorial Tecnos.

Carnelutti, Francesco. 1997. *“Cómo se hace un proceso”*. Bogotá, Colombia: Ediciones Temis.

Castañeda, Pablo. 2016. “*El juicio oral en el COGEP*”.  
<http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/procedimientocivil/2016/02/23/el-juicio-oral-en-el-cogep->

Cueva Carrión, Luís. 2006. “*El juicio oral laboral: teoría, práctica y jurisprudencia*”. Quito, Ecuador: Ediciones Cueva Carrión.

Devis Echandía, Hernando. 2009. “*Nociones generales de Derecho procesal civil*”. Bogotá, Colombia: Ed. Temis.

Goldschmidt, James. 1983. “*Principios generales del proceso*”. México DF, México: Editorial Obregón y Heredia.

Gómez Lara, Cripriano. 1998. “*Teoría General del Proceso*”. México DF, México: Editorial Harla.

Krotoschin, Ernesto. 1987. “*Instituciones del derecho del trabajo*”. Buenos Aires , Argentina: Ediciones Depalma.

Montero, Juan. (1999). *Introducción al derecho jurisdiccional*. Lima. Perú: Editorial Enma.

Pla, Américo. 1978. “*Los principios del derecho del trabajo*”. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.

Ovalle Favela, José. 1994. *“Teoría general del proceso”*. México DF, México: Editorial Mexicana.

Rivera Morales, Rodrigo. (2004). *“Las pruebas en el Derecho Venezolano”*. Caracas, Venezuela: Ediciones Santa.

Vaca Andrade, Ricardo. 2014. *“Derecho procesal ecuatoriano”*. Quito, Ecuador: Ediciones Legales.

Véscovi, Enrique.1999. *“Manual de Derecho del trabajo”*. Bogotá, Colombia: Ediciones Legales.

## **ANEXOS**

- Demanda
- Contestación a la demanda
- Medios de prueba
- Sentencia