



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**EL TRÁMITE MONITORIO EN
MATERIA LABORAL**

**ANÁLISIS CRÍTICO DEL ART. 356 NUMERAL 5
DEL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE
PROCESOS Y PROPUESTA DE REFORMA.**

Autores:

Andrés Moncayo Andrade; Josué Martín Bermeo Ochoa.

Director:

Xavier Eduardo Bermúdez López.

**Cuenca – Ecuador
2023**

DEDICATORIA

Queremos dedicar este trabajo, al esfuerzo que han realizado nuestros padres para otorgarnos la posibilidad de estudiar la carrera de nuestros sueños.

Sin ustedes, sus enseñanzas y los valores que nos han inculcado, no hubiéramos logrado esto, estaremos eternamente agradecidos.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento especial a quienes fueron nuestros docentes a lo largo de la carrera, por su pasión y entrega a la educación, para la formación de nuevos profesionales.

Agradecemos también a nuestros compañeros, quienes nos impulsaron y motivaron a siempre superarnos.

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación, mediante una metodología de revisión bibliográfica, desarrolla una valoración de los conflictos individuales de trabajo, los supuestos que generan estos conflictos y sus formas de solución; así como, se comprendió la naturaleza del Trámite Monitorio, sus características principales y de esta manera se valoraron las particularidades en la aplicación del precepto normativo objeto de esta investigación. Mediante un estudio de caso se determinaron los criterios de inadmisibilidad de los casos presentados por vía Monitoria, así como se analizaron las absoluciones de la Corte Nacional de Justicia con relación al Trámite de estudio.

Finalmente, se desarrollaron entrevistas a profesionales del Derecho Laboral, con base a una metodología mixta de triangulación de datos, para justificar la necesidad de una reforma y presentar un precepto normativo claro, preciso y aplicable.

Palabras clave: conflicto, empleador, monitorio, reforma, trabajador, trámite.

ABSTRACT:

This research work, through a literature review methodology, develops an assessment of individual work conflicts, the underlying assumptions that generate these conflicts, and their forms of resolution. It also understands the nature of the Monitoring Procedure, its main characteristics, and evaluates the particularities in the application of the normative precept under investigation. Through a case study, the inadmissibility criteria of the cases presented through the Monitoring were determined and the absolutions of the National Court of Justice were analyzed in relation to the Procedure under study.

Finally, interviews were conducted with Labor Law professionals, based on a mixed methodology of data triangulation, to justify the need for reform and present a clear, precise, and applicable normative precept.

Keywords: conflict, employer, monitoring, procedure, reform, summary, worker.

Translated by



Josué Bermeo



Andrés Moncayo



ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN:	IV
ABSTRACT:	IV
INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO 1	3
1 CONFLICTOS LABORALES	3
1.1 Generalidades	3
1.2 Tipos de conflictos laborales	5
1.2.1 Conflicto Individual de Trabajo	6
1.2.2 Conflicto Colectivo de Trabajo	8
1.3 Causas que originan los conflictos individuales de trabajo.	10
1.4 Vías de solución de conflictos al no pago de remuneraciones del trabajador	12
1.4.1 Visto Bueno	16
1.4.2 Vía Sumaria	21
1.4.3 Vía Monitoria	23
CAPÍTULO 2	25
2 DEL TRÁMITE MONITORIO	25
2.1 Características del trámite monitorio	25
2.1.1 Definición	25
2.1.2 Proceso declarativo y ejecutivo	28
2.1.3 Comparación con el trámite ejecutivo	29
2.1.4 Plazos y términos del trámite monitorio	31

2.1.5 El deudor no comparece o no presenta oposición	33
2.1.6 Prescripción de la acción monitoria frente a los derechos de los trabajadores	35
2.2 Casos en que procede el trámite monitorio.	37
2.3 Análisis del numeral 5 del artículo 356 del COGEP.	39
2.3.1 Oportunidad en el pago de remuneraciones del trabajador	40
2.3.2 Análisis artículo 95 del Código de Trabajo	43
2.3.3 Análisis artículo 575 del Código de Trabajo	46
2.3.4 La potestad jurisdiccional en la especialidad del Juez competente.	48
2.4 El trámite monitorio en el derecho comparado.	50
2.4.1 Procedimiento monitorio laboral en Chile	50
2.4.2 Procedimiento monitorio laboral en España	54
Capítulo 3	58
3 ANÁLISIS DE CASOS PLANTEADOS EN VÍA MONITORIA Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA	58
3.1 Inadmisión de la demanda por incompetencia del juzgador (01371-2016-00709)	58
3.1.1 Análisis del criterio de inadmisibilidad	60
3.1.2 Indebida acumulación de pretensiones	64
3.1.3 Falta de motivación del juzgador en el auto de inadmisión	67
3.1.4 Análisis del auto de confirmación en segunda instancia	70
3.2 Análisis Absolución de Consultas de la Corte Nacional de Justicia	73
3.2.1 Oficio No. 921-P-CNJ-2018-19; 00934	73
3.2.2 Oficio No. 531-2022-P-CNJ	76

Capítulo 4	78
4 “DE LA REFORMA”	78
4.1 Criterios de abogados especialistas en materia laboral o procesal, jueces de primera instancia, jueces de segunda instancia y jueces de la Corte Nacional sobre la necesidad y aplicabilidad de la reforma al trámite monitorio laboral	78
4.1.1 Metodología	78
4.1.2 Informe de resultados	80
4.1.3 Discusión de resultados	84
4.2 Justificación de la necesidad de una propuesta de reforma	87
4.3 Propuesta de reforma al numeral 5 del artículo 356 del Código Orgánico General de Procesos	88
4.4 Conclusiones	89
4.5 Recomendaciones	91
REFERENCIAS	93
ANEXOS	98
ÍNDICE DE ANEXOS	
Anexo 1 “CASO DE ESTUDIO PROCESO N° 001371 -2016 - 00709”	98
Anexo 2 “ABSOLUCION DE CONSULTA CORTE NCIOAL DE JUSTICIA 921-P-CNJ-2018-19; 00934”.	113
Anexo 3 “ABSOLUCION DE CONSULTA CORTE NCIOAL DE JUSTICIA N°. OFICIO: 531-2022-P-CNJ”	116
Anexo 4 “ENTREVISTAS TRABAJÓ DE INVESTIGACIÓN”	119

INTRODUCCIÓN

Existe una serie de situaciones que originan los conflictos individuales de trabajo que deben ser protegidas por cada ordenamiento jurídico, con el fin, de garantizar los derechos de las partes en una relación laboral. Entre estas situaciones, una de las más recurrentes es el no pago, o la mora en el pago de las remuneraciones del trabajador, que no es más que, una contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia de sus servicios prestados y en razón del contrato de trabajo, que se encuentra específicamente determinado en el artículo 95 del Código del Trabajo.

Esta falta de pago, genera que la relación laboral empiece a generar conflictos por el incumplimiento del empleador, lo que provoca que el trabajador carezca del sustento económico necesario para subsistir, a pesar de que, haya prestado sus servicios conforme lo determina su Contrato de Trabajo. Frente a esta situación, el trabajador tiene algunas alternativas de solución, para encontrar de manera efectiva, que se le cancele lo que por remuneración le corresponde. Empezando por la vía administrativa en la que, por medio de una comparecencia, en presencia de la autoridad administrativa, se solicita el pago de las remuneraciones, vía que en la mayoría de ocasiones suele no ser tan efectiva, porque depende de la asistencia del empleador.

Otra de las alternativas, con las que cuenta el trabajador, es la solicitud de visto bueno en contra del empleador por falta de pago o impuntualidad en el abono de la remuneración, vía que, si bien cuenta con un alto grado de efectividad, no garantiza la estabilidad del trabajador, además de contar con un antecedente que será considerado en el inicio de una próxima relación laboral.

Con relación a las vías de carácter judicial, el trabajador cuenta con dos procedimientos, que en realidad son trámites, para hacer valer sus derechos. La primera de estas es el trámite sumario, que resuelve la mayoría de controversias individuales de trabajo, en el que se cuenta con la garantía de poder exigir el cumplimiento de los derechos del trabajador, sin tener una limitación en el ejercicio de las pretensiones, ni mucho menos, en el valor de la cuantía. Sin embargo, es un trámite engorroso por la cantidad de tiempo que se necesita para conseguir un resultado favorable, además que, cuenta con la posibilidad de presentar recurso hasta casación, lo que significa un incremento en el gasto que debe asumir el trabajador para garantizar el pago de sus haberes laborales.

Desde el año 2016, el Código Orgánico General de Procesos ha determinado un nuevo y novedoso trámite en pro de los trabajadores, buscando agilizar el proceso y buscar celeridad y economía procesal en la exigencia específica de los trabajadores que no se les haya cancelado sus remuneraciones mensuales o adicionales oportunamente. Hablamos del trámite monitorio laboral, que se encuentra determinado en el artículo 356 numeral quinto del COGEP. A pesar de que la “Ratio Legis” de esta norma era el garantizar que los trabajadores cuenten con una vía rápida y eficaz para accionar, en contraste a la vía sumaria, la norma no es clara y precisa, lo que la hace ambigua.

Esta situación ha ocasionado que, desde el año 2016, existan una serie de conflictos en la aplicación del precepto normativo, en la que se discute la competencia del juez para este supuesto en específico del trámite monitorio, la referencia a “remuneraciones mensuales o adicionales”, una supuesta limitación al legitimario activo de la acción, la prueba de la relación laboral y las posibles sanciones, recargos e indemnizaciones que pueden ser exigidas en esta vía.

Esta situación de confusión, dudas y vacíos ha generado que los profesionales del Derecho opten por preferir la vía sumaria para la exigencia del pago de remuneraciones, ya que, los funcionarios jurisdiccionales han presentado su negativa en reiteradas ocasiones, por no tener claro el norte de aplicación de este precepto normativo. Dentro de este trabajo de investigación, realizaremos un ejercicio de análisis a cada una de las situaciones que han provocado la inaplicación de esta norma, para concluir con una propuesta de reforma que dé respuesta de manera clara y precisa, en aplicación de una técnica legislativa viable, a todas las dudas que se han presentado en el ejercicio profesional con respecto al trámite monitorio laboral; otorgando de esta manera, una alternativa factible a la función legislativa para la determinación de la norma en beneficio de los trabajadores.

CAPÍTULO 1

1 CONFLICTOS LABORALES

1.1 Generalidades

Los conflictos de intereses entre los sujetos de una relación laboral han existido, y lo seguirán haciendo, a lo largo de la historia. En la antigüedad, la relación patrón – obrero suponía, además del carácter de dependencia, un servicio esclavizador que violentaba sin lugar a dudas los derechos de los trabajadores, quienes carecían de exigencia; y que, en la mayoría de los casos, eran considerados incluso como objetos.

En este sentido, debemos entender históricamente a las relaciones laborales como tensas, que se caracterizaban por carecer del principio “A igual trabajo, igual remuneración” en razón de que los trabajadores en sus inicios, por su posición social eran esclavizados, no recibían una retribución justa por sus servicios, es decir, no obtenían una contraprestación o remuneración por el trabajo que realizaban, elemento que en la actualidad es esencial para la existencia de una relación laboral, sin embargo, no queremos decir que esta mala práctica, no se siga manteniendo en algunas circunstancias en la actualidad.

En su monografía, el historiador Mauro Facundo Funes Oviedo definió la esclavitud como una forma de sometimiento del hombre por el hombre que se practicó desde la antigüedad y para vergüenza del hombre, continúa en nuestros días bajo formas más sutiles. (Adolfo & Romero, 2010, p. 63).

En ningún momento de la historia, ni mucho menos ahora, podremos afirmar con seguridad que la lucha de clases ha terminado, se ha intentado tomar mejores condiciones, eso es verdad, como es el caso de la esclavitud que tras la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, se logró abolir la esclavitud el 4 de febrero de 1794 en la Convención Nacional, sin embargo, existen autores que mencionan que antes de Francia lo hizo Dinamarca en el año 1792.

Pero claro, una revolución, como lo fue la Revolución Francesa, motivo a la humanidad a considerar nuevos pensamientos y formas de ver las luchas sociales, más, sin embargo, como ya lo menciono Hobbes “homo homini lupu” el lobo es el lobo del hombre, Napoleón restableció las políticas de esclavitud en el año de 1802, dando la espalda a la revolución y sus logros.

La esclavitud no es un hecho que se haya manifestado en los países de manera simultánea a la Revolución Francesa, ya que, existieron países como Mauritania que consideraron abolir la esclavitud recientemente en el año de 1981; en el caso de Ecuador en el año de 1851 con el General José María Urbina:

Según datos del Vicariato Apostólico de Esmeraldas, en 1800 el negocio de la esclavitud dejó de ser rentable debido al alto precio que se tenía que pagar en aduanas para obtener esclavos africanos. Así, la libertad de los negros esclavizados se produjo paulatinamente debido a los procesos históricos y a la toma de conciencia de los propios pueblos. Para 1820 se discutía la abolición de la esclavitud.

Unos veían a los negros como recurso político y militar, estratégicos y otros veían amenazados sus propios intereses económicos, ya que, en buena medida sus riquezas provenían del trabajo de los afroecuatorianos. (...) En Ecuador, 30 años después, el General José María Urbina completó este proceso expidiendo el 21 de julio de 1851 el decreto de la abolición de la esclavitud. (QUINTEROS MÉNDEZ, 2013, pp. 13-14).

Este hecho histórico fue un ataque contra la moral y la religión de aquellos tiempos, pues recordemos que la esclavitud estaba totalmente normalizada entre los peregrinos que nacen, producto de la influencia de la Corona Española, que, a diferencia de nuestro caso, abolió la esclavitud 30 años antes. José María Urbina prioste de la política abolicionista, romantizado por los principios de libertad, igualdad y fraternidad que fueron fundamentos de la Revolución Francesa, comienza a discutir acerca de la determinación de políticas sociales que garanticen la igualdad social y política de los negros y de los indios, que por su posición social fueron discriminados y esclavizados.

Estas nuevas políticas sociales, que se revelaron en el mundo entero, motivaron a la creación de espacios de discusión de igualdades, como lo es uno de los más importantes e influyentes hasta la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Que se fundó en el año de 1919 por la Organización de las Naciones Unidas, con el propósito de “Garantizar un trabajo digno” siendo uno de los pactos más importantes que se ha generado como consecuencia de esta lucha por los derechos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entre sus principales características resaltan las condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, el derecho de los trabajadores a la asociación, así como el derecho a la huelga.

A pesar de estos esfuerzos y los múltiples cambios que se han implementado en los ordenamientos jurídicos de los diferentes Estados, los conflictos laborales siguen latentes:

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.(Morales, 1997, p. 219)

Como lo habíamos ya mencionado, los conflictos laborales seguirán perdurando a lo largo de la historia, sin embargo, los métodos para dirimir estos conflictos son lo que nos ayudarán a apaciguar la relación entre los sujetos, de manera que no se agrave el conflicto, sino que se encuentre una solución eficaz y oportuna en beneficio del empleador y el trabajador. Si bien ya no hablamos genéricamente de esclavitud en la relación laboral, siguen existiendo una serie de desigualdades específicamente en los derechos y obligaciones del empleador y trabajador, de manera que, la solución de conflictos laborales dependerá de los mecanismos de solución, así como de la regulación de nuestro ordenamiento jurídico, ya sea que se resuelva por vía de conciliación, administrativa o judicial, la regulación al respecto, debe ser clara, de manera que no se escandalice o agrave el conflicto.

1.2 Tipos de conflictos laborales

Los conflictos laborales, según el interés que está en debate, pueden ser de dos tipos:

1. Conflictos Individuales de trabajo.

- Conflictos individuales simples.
- Conflictos individuales acumulados o pluri individuales.
- Conflictos individuales de naturaleza económica.
- Conflictos individuales de naturaleza jurídica.

2. Conflictos Colectivos de Trabajo.

- Conflictos colectivos voluntarios.
- Conflictos colectivos involuntarios.
- Conflictos colectivos de naturaleza económica.
- Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

1.2.1 Conflicto Individual de Trabajo

Cuando hablamos acerca de los conflictos individuales de trabajo, hacemos referencia a la contraposición de intereses que existe entre el trabajador y el empleador, en su individualidad, por situaciones que deriven de la relación laboral:

Los conflictos individuales de trabajo son aquellas desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre trabajador individualmente determinado y patrón, con motivo de omisiones, faltas o incumplimiento de alguna de las partes a las condiciones de trabajo que fueron pactadas por éstos, o de aquellas disposiciones determinadas en la ley. (Segarra Faggioni, 2010, p. 44)

Debemos determinar que la falta o el incumplimiento de las partes a las disposiciones que fueron pactadas, derivan del Contrato Individual de Trabajo que, en nuestro ordenamiento jurídico, se encuentra regulado en el Código de Trabajo (2005):

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

En este sentido, identificamos entre los aspectos más relevantes los elementos subjetivos y objetivos que determina la norma. Lo primero, que como es lógico, son el trabajador (quien presta sus servicios lícitos y personales) y el empleador (ante quien se compromete el trabajador o ante el cual se presta el servicio). Segundo identificamos los elementos objetivos que, en breve, menciona los requisitos esenciales para la conformación de la relación laboral que son:

1. La prestación de los servicios lícitos y personales.
2. Relación de dependencia.
3. La remuneración.

Con relación a estos elementos nacen los conflictos individuales de trabajo que como ya hemos expresado se caracterizan por la contraposición de intereses entre el empleador y el trabajador, así como también, además del contrato individual de trabajo, los conflictos pueden nacer de lo que determina la ley:

El conflicto individual ocurre entre un trabajador y su empleador. La circunstancia de que varios trabajadores efectúen idéntico reclamo no lo transforma en

colectivo, por cuanto el interés continúa siendo individual. En este caso, estos conflictos son llamados pluri individuales. (el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL), 2013, p. 3)

Este apartado debe ser interpretado en el sentido de que si bien son varios los sujetos que efectúan el reclamo, la individualización del conflicto se ve reflejado en la identidad del reclamo, lo que no le convierte en colectivo, por la razón de que, diferente sería si fuera un colectivo de trabajadores que en apego a sus intereses “colectivos” reclaman en unión una determinada situación. Sin embargo, la situación de la pluri individualidad supone otra situación completamente diferente que requiere ser tratado como especial.

El autor José María Obando en su obra “Derecho Laboral” menciona que los conflictos individuales a su vez tienen una sub clasificación en la que encontramos:

- a) **Los Conflictos individuales simples.** – Que no son más que aquellos conflictos, que, por su naturalidad de individualización, afectan a un solo trabajador, que necesita la protección del órgano estatal.
- b) **Los Conflictos individuales acumulativos.** – Son prácticamente los conflictos pluri individuales que hicimos mención con anterioridad, que perjudican el interés individual de varios trabajadores, pero que se formulan en una sola demanda, con la diferencia de que, sus pretensiones cumplen con la característica de acumulativas.
- c) **Los Conflictos individuales de naturaleza económica.** – Estos conflictos se caracterizan por presentarse cuando no se cumplen las cláusulas contractuales de carácter “económico” a cargo del empleador, o que también pueden presentarse cuando ha existido un cambio económico en el país que incida directamente en la relación laboral.
- d) **Los Conflictos individuales de naturaleza jurídica.** – Menciona el autor que los conflictos individuales, casi siempre, son de naturaleza jurídica, como consecuencia de la violación de una norma, de su inaplicación o de su ineficaz interpretación.(2016).

1.2.2 Conflicto Colectivo de Trabajo

La contraposición de intereses de carácter colectivo, se diferencia de los individuales en su conceptualización, en razón de que, implica la existencia de “trabajadores organizados” que como parte de su accionar pretenden mejoras las condiciones de los trabajadores en general (intereses generales) brindando la posibilidad de obtener acuerdos equitativos que van a beneficiar los intereses comunes de las partes, es decir de los trabajadores y el empleador, o los empleadores:

En efecto, en los conflictos colectivos se expresan las necesidades de los trabajadores y sus familias que buscan que su trabajo se dignifique, que su esfuerzo se concrete en la posibilidad de una vida acorde a las exigencias de todo ser humano, se expresa, además, el anhelo de una sociedad más justa y democrática, tratando de alcanzar la justicia social no sólo en las relaciones obrero-patronales, sino también en la sociedad general. El conflicto colectivo es un medio, no un fin para alcanzar varios objetivos, ese su significado y limitación. (Rivadeneira et al., 1987).

En breve podemos mencionar que el origen de los conflictos laborales, en especial de los conflictos colectivos, se deben a la aún existente pugna de poderes, lucha de clases sociales y falta de equilibrio en las relaciones laborales. Las organizaciones de trabajadores pueden, de alguna manera, alcanzar beneficios económicos que llamen mucho más la atención del empleador, mejorando incluso las condiciones del contrato individual de trabajo; es por este motivo que la libre asociación, el nacimiento de sindicatos y organización ha sido un tema aún, en latente discusión en el Ecuador.

Son varias las causas que pueden originar un conflicto colectivo de trabajo, sin embargo, el tratadista ecuatoriano Jorge Vásquez desarrolla un estudio con respecto a las 6 causas principales que dan nacimiento a estos conflictos, estos son:

1. La pugna por la distribución del poder de la empresa
2. El deseo de participar en las riquezas que se generan en las empresas en virtud del trabajo.
3. Periodos de depresión económica y situaciones inflacionarias.
4. Decisiones y actuaciones arbitrarias del empleador.
5. La negativa a la aceptación de las organizaciones sindicales.

6. Ciertas normas legales que eventualmente puede establecer un Estado favoreciendo a determinado grupo. (2013, p. 123).

No podemos limitar las causas que pueden generar conflictos colectivos, empero esta visión que nos ofrece el tratadista Vásquez, nos da un acercamiento a la generalidad de casos que se presentan para la solución de controversias. Entre estas, como lo hemos mencionado, en primera instancia siempre será la pugna de poderes, que, por la sola existencia de subordinación en la relación laboral, se genera una serie de disconformidades, de carácter económico, social y estructural en la empresa.

Así como también, cumple un papel importante las decisiones del Estado, con relación a los conflictos labores, ya que, si hablamos de una lucha de clases, estos conflictos tienen su mayor alcance cuando el órgano estatal toma decisiones a favor de una de las partes, sea esta hacia los trabajadores o los empleadores, lo que involucra que el Estado que es desde un primer acercamiento quien resuelve estos conflictos, también es uno de los mayores detonantes de las desigualdades y el desequilibrio en las relaciones laborales.

El autor José María Obando, nos da una clasificación interesante de los conflictos colectivos en la que detalla los siguientes:

- a) **Conflictos colectivos voluntarios.** – Este tipo de conflictos se resume en el pliego de peticiones, que no es más que aquellas oportunidades establecidas en la ley, que otorgan la oportunidad de producir arreglos de conformidad con la norma.
- b) **Conflictos colectivos involuntarios.** – A diferencia de los voluntarios, estos no están sometidos a una reglamentación legal y se reflejan en los problemas sociales que suceden de forma inesperada, pero que tienen un considerable margen de incidencia en los acontecimientos de trabajo.
- c) **Conflictos colectivos de naturaleza económica.** – Son tales que por su nombre modifican o crean derechos económicos preexistentes, como resultado de las negociaciones colectivas de trabajo.
- d) **Conflictos colectivos de naturaleza jurídica.** – Al igual que en los conflictos individuales, nacen por la interpretación y aplicación de una norma convencional, sobre la que se pueden ejercer las acciones de validez y cumplimiento. (2016).

1.3 Causas que originan los conflictos individuales de trabajo.

En razón de lo que hemos analizado en el apartado anterior, existen una serie de conflictos, clasificaciones y subclasificaciones que caracterizan a las controversias laborales en general, sin embargo, es necesario comprender cuáles son las causas que generan estos conflictos, en específico de los individuales, lo que nos ayudará a entender de manera objetiva la relación que existe entre las clasificaciones estudiadas y sus razones de origen.

Para empezar con el estudio de las causas, es necesario mencionar que, entre el cúmulo de razones por medio de las cuales se puede dar origen a un conflicto, intentaremos desarrollar un esquema referencial que aborde conceptualmente a los conflictos individuales de trabajo. Son 4 los tipos de causas que desarrollaremos, entre estas, jurídicas, de intereses, sociales y políticas:

1. Causas Jurídicas. - Son aquellas causas que surgen en un entorno laboral y están estrictamente relacionadas con los términos y condiciones estipulados en el contrato de trabajo, así como al cumplimiento de las normas de derecho laboral y los derechos de los trabajadores.

Estas a su vez se clasifican en:

- **Normativas.** – Dependen de la regulación laboral interna de cada Estado, en el caso ecuatoriano, de lo recogido en el Código de Trabajo, la Constitución y los Tratados Internacionales, con relación a su cumplimiento.
- **Contractuales.** – Dependen de las cláusulas que por autonomía de la voluntad hayan sido pactadas por las partes, es decir, empleador y trabajador, dentro del contrato de trabajo, en relación a su cumplimiento.

2. Causas por Conflictos de Intereses. - En una relación laboral, además de los conflictos que se generan por el contrato o las normas de derecho laboral, existen situaciones en su desarrollo, en las que, los intereses de quien presta el servicio y su empleador, generan conflictos de tipo económicas y estructurales:

- **De tipo económicas.** – Se evidencian causas de tipo económico, cuando, dentro de una relación, existe un desequilibrio en razón del principio “A igual trabajo, igual remuneración”. Es decir, dependen de la distribución equitativa en la relación laboral.

Este tipo de causas, varían por situaciones especiales de factores como la antigüedad, especialización, carga horaria, determinación de funciones, presión, estrés laboral, etc.

- **De tipo estructurales.** – A diferencia de las causas de tipo económicas, estas nacen de la posición jerárquica de los sujetos en la relación laboral.

Este tipo de causas, varían por situaciones especiales de factores como la toma de decisiones, la especialidad, la falta de recursos, las aspiraciones individuales de los sujetos, síndrome de desgaste profesional, Burnout, etc.

3. Causas Sociales. - Son aquellas que están determinadas por el desarrollo cotidiano, que afectan a la estructura de la relación laboral y que se sujetan a circunstancias como los valores, el estatus social, poder, recursos y políticas de resolución de conflictos. Estas a su vez se dividen en 3 tipos:

- **De tipo discriminatorios.** - Como referencia a lo que determina nuestra Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 11.- (...) Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos (...).

En este sentido, cuando nos referimos a las causas de tipo discriminatorio, decimos que son aquellas en las que existe limitación injusta hacia las personas que conforman la relación laboral, en cuanto a su participación, libertades y bienestar, que se ven limitadas por situaciones de distinción, exclusión y preferencia en razón de su condición.

- **De tipo ambiente laboral.** - El artículo 326, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que establece “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

Será entonces un conflicto de ambiente laboral, aquel que, no propicie a los sujetos de una relación laboral, un ambiente adecuado para el desarrollo de sus obligaciones, que es la base para resguardar la seguridad y la salud en el trabajo.

- **De tipo conductuales.** - En toda relación laboral, la ejecución de las funciones de cada uno de los sujetos, dependerá del temperamento, reacciones personales y toma de decisiones que afecten directamente a la armonía y bienestar del ambiente laboral, sin embargo, se diferencian del tipo anterior, pues se caracterizan por el impacto de las relaciones interpersonales de los sujetos.

4. Causas Políticas. – Otro de los factores que determinan el equilibrio en una relación, será la toma de decisiones, la resolución de conflictos y políticas públicas que inciden directamente en los sujetos de la relación laboral.

El órgano estatal, por medio de sus instituciones, siempre cumplirá un papel determinante en el desarrollo armónico de las relaciones laborales, pues, las acciones deben ir dirigidas a buscar un equilibrio, más no un beneficio a las partes.

1.4 Vías de solución de conflictos al no pago de remuneraciones del trabajador.

Una de las principales, y; quizás más común, de las causas económicas, que generan conflictos en una relación laboral es el no pago de remuneraciones del trabajador. Iniciemos realizando un breve análisis a lo que determina la Constitución de la República del Ecuador (2008) con relación a la remuneración:

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

En relación a este artículo debemos mencionar que la remuneración es uno de los requisitos esenciales para la existencia de una relación laboral, junto a la prestación de servicios y la relación de dependencia. Por tal motivo, la remuneración viene a ser una especie de contra prestación que recibe el trabajador por el servicio que ha brindado a favor del empleador, por lo general se fija en el contrato, o por el Estado bajo la institución del Salario Básico Unificado. Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 328.- (...) El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Cuando la Constitución (2008) hace referencia a el pago en los plazos convenidos, hacemos uso del término “Oportunidad”, ya que, el empleador, no podrá, bajo su discreción, determinar los días en lo que se debe cancelar los valores que por concepto de remuneración le pertenezcan al trabajador en cualquier día, tendrá que realizarse en los plazos que hayan sido determinados en la ley. Así también, debemos recalcar el hecho de que, la Constitución nos da a conocer un concepto de remuneración, el que menciona que “la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies”.

Por otro lado, para continuar con nuestro análisis de este elemento, haremos referencia al Código de Trabajo (2005) el que menciona en su articulado lo siguiente, con respecto a la remuneración:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - (...) En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración (...).

El Código de Trabajo, hace referencia al principio constitucional de “A igual trabajo, igual remuneración” empero, hace una observación interesante con respecto a la no discriminación que se tendrá en cuenta para efectos de establecer la remuneración del trabajador, además de factores variables como la especialización y la practica en la ejecución del trabajo. Código de Trabajo (2005):

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios. - Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Con respecto a estos artículos, debemos hacer alusión a que el Código de Trabajo, propone una diferencia entre los conceptos de sueldo y salario, a lo que hemos de considerar que sueldo es aquel estipendio que no siendo variable se paga de forma habitual, es decir, mensual, sin suprimir los días laborales, por otro lado, salario es aquella cantidad variable que se paga por jornadas de labor, por unidades de obra o por tarea, Sin embargo, debemos entender que la generalidad es la remuneración y los tipos son el sueldo y el salario.

En el siguiente artículo, cabe mencionar que, las partes por su autonomía de la voluntad podrán estipular la remuneración que como contraprestación a sus servicios va a recibir el trabajador, pero, por ninguna razón, esta remuneración podrá ser inferior al Salario Básico Unificado que haya sido fijado por el Ministerio de Trabajo. Código de Trabajo (2005):

Art. 83.- Plazo para pagos. - El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Art. 86.- A quién y dónde debe pagarse. - Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Debemos entender lo que determina la norma con relación al plazo para pagos de los sueldos y salarios, cuando se menciona “no podrá ser mayor de una semana” entendemos que se deberá cancelar el salario el último día de la semana en la que se haya prestado los servicios por parte del trabajador, por otro lado, cuando se menciona “no mayor a un mes” se entenderá lo obvio y razonable, es decir, el último día de cada mes en el que se haya prestado los servicios, no pudiendo, sobrepasar este plazo el empleado, ni en un día, ya que se incurrirá en una de las causales de visto bueno que la analizaremos más adelante.

Como no puede ser de otra manera, los sueldos y salarios, deberán ser cancelados a la persona que presta los servicios, es decir, al trabajador, salvo pacto en contrario en el que se determinen otra forma de pago. Código de Trabajo (2005):

Art. 94.- Condena al empleador moroso. - El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

Comprendamos a la mora como aquella tardanza en el cumplimiento de una obligación, en el supuesto del artículo 94, la tardanza en el pago de las remuneraciones del trabajador, que es condenada por ley al pago del triple del equivalente del monto total de las remuneraciones que no han sido pagadas en el último trimestre (triple de recargo). Además, observamos que para el ejercicio de esta condena se deben cumplir dos condiciones:

1. Que no se hayan cancelado las remuneraciones del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.
2. Que, para su pago, hubiera sido menester una acción judicial.
3. Se activa con la citación al demandado.

Finalmente, el Código de Trabajo también nos da una definición de la remuneración en la que determina lo siguiente:

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, la compensación económica para el salario digno, componentes

salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

En este sentido, no se diferencia en mucho al concepto que hemos señalado con anterioridad de la Constitución, empero se hace una lista de los valores que corresponden a la remuneración y que en muchas de las ocasiones se suele confundir, ya que el Código de Trabajo (2005) determina no son parte de la remuneración los siguientes valores:

- El porcentaje legal de utilidades,
- El pago mensual de fondo de reserva,
- Los viáticos o subsidios ocasionales,
- La décimo tercera y cuarta remuneración,
- La compensación económica para el salario digno,
- Los componentes salariales en proceso de incorporación, y;
- El beneficio que representa los servicios de orden social.

En la actualidad nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, en materia laboral, en relación específica al cobro de remuneraciones del trabajador, determina 3 vías, las cuales las iremos desarrollando en este trabajo de investigación, que son el visto bueno, la vía sumaria y la vía monitoria. En la actualidad nuestro ordenamiento jurídico ecuatoriano, en materia laboral, en relación específica al cobro de remuneraciones del trabajador, determina 3 vías de solución de conflictos, las cuales las iremos desarrollando en este trabajo de investigación, que son el visto bueno, la vía sumaria y la vía monitoria.

1.4.1 Visto Bueno.

El Visto Bueno es una vía legal para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal (C.C.Q., 2017).

Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.

Estas se encuentran recogidas en el Código del Trabajo (2005) en el artículo 173:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato. - El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias, la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

Esta causal, en la forma en cómo está redactada, contiene tres presupuestos relacionados al pago de la remuneración: que sea disminuida, que no se la realice, o que haya retraso en su entrega al trabajador.

En cuanto a la disminución, tiene que considerarse la existencia de despido intempestivo por cambio de las condiciones de remuneración, cambio efectuado por decisión unilateral del patrono, quien incumple así con su obligación de pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato.

La falta de pago, en cambio, representa la ausencia total de la remuneración luego de concluida la labor, jornada o al final del periodo fijado.

La impuntualidad, en la que, si bien se paga la cantidad íntegra, no se la efectúa dentro del plazo de un mes para el pago de sueldos y de una semana para salarios que es el tiempo dentro del cual el empleador deberá consignar los valores correspondientes, caso contrario habría configurado la causal para que el trabajador solicite la terminación del contrato, conforme lo determina el artículo 83 del Código del Trabajo¹.

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,
4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

¹ Art. 83.- Plazo para pagos. - El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes. (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2005)

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la diligencia de investigación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán escuchados, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso, la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral, corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Prescripción.

El artículo 2392 del Código Civil (2005), define la prescripción como el modo de adquirir los bienes ajenos, o de extinguir las acciones y derechos, habiendo recurrido un tiempo determinado y concurriendo los demás requisitos legales. Código de Trabajo (2005):

Art. 636.- Prescripciones especiales. - Prescriben en un mes estas acciones: a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales; b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y, c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Procedimiento del visto bueno – Código del Trabajo.

Conforme lo determina el Acuerdo ministerial 189-2021 y su reforma 229-2021 en relación a la aplicación de visto bueno, en resumen, su procedimiento es el siguiente:

1. La solicitud de Visto Bueno debe ser dirigida al Inspector de trabajo con el contenido establecido en la Normativa, como, por ejemplo:

- La designación de la autoridad del trabajo ante quien se la propone.

- Datos del solicitante, tales como nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad, o ciudadanía o pasaporte, estado civil, edad, etc.
- Datos de la persona jurídica contra la que se presenta el Visto Bueno.
- La designación del lugar en el que debe notificarse al accionado, además de la dirección de correo electrónico, si se conoce.
- Narración de los hechos detallados o pormenorizados, que sirven de fundamento para la solicitud de Visto Bueno.
- Fundamentos de derecho que justifican la solicitud, determinando la o las causales que se alegan para la terminación del contrato de trabajo.
- Los medios de prueba que dispongan o anuncien para acreditar los hechos, tales como nómina de testigos, etc. Las partes deberán facilitar elementos de prueba pertinentes, útiles y conducentes para el que el Inspector del Trabajo forme su criterio y fundamente su resolución, sin perjuicio que pueda el mismo solicitar información o documentos para resolver con mayores elementos de juicio.
- La solicitud de suspensión de la relación laboral, que es opcional para el Inspector del Trabajo dar paso.
- En caso de que el empleador solicite la suspensión de la relación laboral, deberá adjuntar el comprobante de depósito realizado ante el Ministerio del Trabajo, correspondiente a la remuneración del último mes completo del trabajador accionado.
- En caso de que el empleador solicite el Visto Bueno, deberá adjuntar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales emitido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- En los casos de resoluciones de visto bueno pendientes, cualquiera de las partes podrá pedir la acumulación de las solicitudes, mismas que conocerá el Inspector de trabajo que haya avocado conocimiento del trámite, dará tratamiento jurídico a las pretensiones de las partes según la finalidad del petitorio del Visto Bueno y resolverá tomando en cuenta el orden cronológico de las faltas alegadas por las partes.

2. Con la solicitud del Visto Bueno, el Inspector del trabajo asignado conocerá el trámite, calificará la petición y ordenará la notificación.

- La notificación procederá bajo los parámetros establecidos en el Código Orgánico General de Procesos
- La notificación suspenderá los términos de prescripción del trámite de Visto Bueno
- La notificación permite al accionado contestar y fundamentar junto con sus correspondientes sustentos y requisitos el Visto Bueno. Sin embargo, en el caso de no presentarse contestación se considerará rebeldía.

3. **Diligencia de Investigación.**

- Luego de recibida la contestación, el Inspector del trabajo fijará, en tres días, fecha y hora para realizar una diligencia de investigación que pueda poner fin a la controversia, ordenando el archivo del proceso y devolución de valores en los casos pertinentes. También las partes podrán solicitar la suspensión para remitir el proceso a un Centro de Mediación Certificado. Se debe tener presente que la suspensión no podrá superar los 30 días. Ante el Inspector del Trabajo también se podría llegar a un acuerdo.
- De llegar a un acuerdo de mediación, el Inspector del trabajo dispondrá del archivo del trámite y la devolución del valor consignado por concepto de suspensión de la relación laboral, en los casos aplicables. El acuerdo o transacción no implicará renuncia de derechos
- A falta de acuerdo, se convocará a audiencia de investigación. En la audiencia las partes presentarán sus argumentos y fundamentos y practicarán su respectiva prueba

4. **Resolución del visto bueno**

- El Inspector del trabajo resolverá el trámite de Visto Bueno, aceptando o negando lo solicitado. La resolución escrita será notificada luego de tres días.
- En un acta se incluirá el extracto en la diligencia, incluyendo la aceptación o rechazo del Visto Bueno, si es aplicable también contendrá la devolución del valor consignado por concepto de la suspensión de la relación laboral.

5. **Casos en los que se puede suspender la audiencia de investigación**

- Cuando exista caso fortuito o fuerza mayor justificado

- Por solicitud conjunta de las partes
- En los casos en que el Inspector de Trabajo requiera realizar una diligencia probatoria que haya sido solicitada por las partes o se requiera de oficio.
- Si reinstalada la audiencia, una de las partes no comparece, se proseguirá en rebeldía de la misma, por el contrario, si el Inspector del trabajo no reinstala la audiencia o suspende la misma por causas ajenas a las indicadas en este artículo, será sancionado conforme al régimen disciplinario correspondiente.
- Prescripción de la acción de Visto Bueno
- La prescripción de la acción de Visto Bueno procede conforme al Art. 636 del Código de Trabajo. En caso de abandono, el plazo de prescripción comenzará a contarse desde el último día de ausencia antes de la presentación de la solicitud de Visto Bueno.

La sustanciación de los procesos de Visto Bueno se realizará con el trámite previsto en el Acuerdo Ministerial, una vez cumplido el plazo de noventa (90) días contados desde su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

1.4.2 Vía Sumaria.

El trámite sumario es considerado como un procedimiento especial, en el que se reúnen varias características como la sencillez, celeridad y oportunidad. Recordemos que fue incorporado en el Código Orgánico General de Procesos en el año 2015 y como diferencia al procedimiento ordinario, que era el procedimiento tipo de las acciones civiles, se crea con la finalidad de solucionar las controversias de manera abreviada, además de que, elimina ciertas etapas procesales, lo que le convierte en un proceso más sencillo y rápido.

El procedimiento sumario, al igual que el ordinario, es un proceso de conocimiento, sin embargo, a diferencia de este último, el legislador consideró que solo ciertas controversias que requieren resolverse de forma más ágil sigan esta vía.

Este procedimiento tiene reserva legal, es decir, solo cuando la ley expresamente lo disponga se seguirá esta vía. Por lo tanto, el someterse al procedimiento sumario ya no puede nacer del convenio de las partes; ni es

pertinente para la liquidación de intereses, frutos, daños y perjuicios ordenada en sentencia ejecutoriada; ni para controversias derivadas de asuntos comerciales que no tengan un trámite especial, tal como lo permitía el Código de Procedimiento Civil, pues actualmente no existe norma alguna que en forma expresa establezca que estas contiendas se someten a este procedimiento.(Guarderas Izquierdo et al., 2016, p. 8).

Como lo menciona el autor, taxativamente el legislador ha delimitado las acciones que se pueden plantear por Trámite sumario, siendo así que el Código Orgánico General de Procesos (2016) determina lo siguiente:

Art. 332.- Procedencia. - Se tramitarán por el procedimiento sumario:

8. Las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, con la reducción de plazos previstos en el Código del Trabajo sobre el despido ineficaz.

Con base a nuestro estudio, el numeral que nos interesa es el octavo, ya que se habla de conflictos laborales, como el despido intempestivo de mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y de los dirigentes sindicales, sin embargo, en el numeral uno cuando la norma hace referencia a “las ordenadas por la ley” debemos remitirnos a lo que determina el Código de Trabajo (2005):

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales. - Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

En este sentido, debemos entender que todas las controversias individuales de trabajo, en especial la del cobro de remuneraciones del trabajador, se deberán sustanciar en trámite sumario, empero, la norma hace una incorrecta delimitación, pues como analizaremos más adelante también se podrán sustanciar en trámite monitorio, conforme lo determina el Código Orgánico General de Procesos.

La autora Magaly Feijoó (2018) en su estudio entorno al Trámite Sumario, identifica cuáles son las características principales del procedimiento sumario, siendo estas las siguientes:

- a) **Es un proceso breve.** – Por la razón de que, se han omitido actos y solemnidades propias del procedimiento ordinario, lo que promueve la economía procesal, sin

embargo, en la práctica sabemos que el trámite sumario no cumple con esta característica.

- b) **Es especial o extraordinario.** – En este trámite se sustancian controversias que requieren un tratamiento especial, por lo que requieren una oportuna restitución de los derechos.
- c) **Tiene una audiencia única.** – Por la economía procesal que se promueve, se resuelve todo en una sola audiencia que tiene dos etapas y se desarrolla de manera oral.
- d) **Busca obtener el eficaz reconocimiento de un derecho.** – La finalidad del trámite sumario es reivindicar en el menor tiempo posible los derechos de la persona afectada.

Existen algunas consideraciones especiales del trámite sumario que debemos tener en cuenta antes de accionar por esta vía y que lo determina el Código Orgánico General de Procesos (2016):

1. No cabe la reforma a la demanda, lo que para algunos doctrinarios supone una limitación al ejercicio del derecho de defensa del trabajador.
2. Solo se puede admitir la reconvención conexa, siempre y cuando exista relación directa entre el actor y el demandado y los propios hechos que se han narrado en la demanda.
3. El demandado tiene 15 días y 10 días en el caso de menores, para dar contestación a la demanda, siguiendo lo que determina el COGEP.
4. La audiencia es única y se la desarrolla en dos fases:
 - La primera de saneamiento, fijación de los puntos de debate y conciliación, y;
 - La segunda de prueba y alegatos.

1.4.3 Vía Monitoria.

Como lo hemos expresado el Código de Trabajo (2005) en su artículo 575 menciona que:

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales. - Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

A pesar de lo que determina el Código de Trabajo, con la entrada en vigencia del Código Orgánico General de Procesos en el (2016) se incluyó una nueva vía para el

reclamo de remuneraciones mensuales o adicionales no canceladas al trabajador. Dicho supuesto se determina en el numeral 5 del artículo 356 del COGEP:

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:

5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Este supuesto del COGEP, da origen a una nueva vía de acción del trabajador para ejercicio efectivo de sus derechos, lo que a diferencia del trámite sumario que hemos puesto en análisis, si supone un trámite sencillo, rápido y eficaz, incluso garantiza una economía procesal formidable cuando el demandado no opone excepción. Este supuesto del COGEP, da origen a una nueva vía de acción del trabajador para ejercicio efectivo de sus derechos, en específico para el cobro de remuneraciones, lo que a diferencia del trámite sumario que hemos puesto en análisis, si supone un trámite sencillo, rápido y eficaz, incluso garantiza una economía procesal formidable cuando el demandado no opone excepción.

Sin embargo, este numeral tiene una serie de contradicciones y errores, que los iremos resolviendo en el desarrollo del siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2

2 DEL TRÁMITE MONITORIO

2.1 Características del trámite monitorio

2.1.1 Definición

Para definir al Trámite Monitorio debemos conceptualizar primero a la palabra “monitorio” que la Real Academia Española de la Lengua lo define como “Que sirve para avisar o amonestar”(Real Academia Española, 2022). Que proviene del latín “Monitorius” por otro lado, es necesario que identifiquemos las diferencias entre proceso, procedimiento, juicio y trámite, para entender si esta figura jurídica, que ha sido recientemente determinada en nuestro ordenamiento jurídico, se lo ha realizado con propiedad y lógica por parte de nuestros legisladores:

En el marco de la actuación jurisdiccional, el proceso es lo mismo que el litigio o el pleito, esto es, un determinado conflicto o controversia entre dos o más sujetos (las partes) que, una vez ejercitada la acción, resuelto por el poder judicial aplicando el Derecho. Desde esta perspectiva, podría decirse que el proceso no es otra cosa que el ejercicio y contenido de la actividad jurisdiccional en un supuesto concreto.

En cambio, el procedimiento se refiere en principio a la sucesión ordenada de actos procesales a través de los cuales el proceso se sustancia, es decir, se manifiesta, toma forma, se lleva a cabo; se refiere, por tanto, a la manifestación externa y formal del proceso. Si se utiliza el esquema metafórico del continente/contenido, el proceso sería el contenido, mientras que el procedimiento sería el continente. (Álvarez del Cuvillo, 2008, p. 1).

En la cátedra dictada por el Doctor Olmedo Piedra (2020) hemos de distinguir las siguientes diferencias entre los conceptos mencionados:

- a) Proceso. - Es esta serie sucesiva, que vendría a ser sinónimo de causa, porque causa también es una serie de actos que deben seguir un orden, y ésta sería la expresión genérica: Proceso o causa se refieren tanto a los de jurisdicción contenciosa como voluntaria, aunque vale la pena advertir que el término proceso tiene también otras acepciones: Entendemos también como proceso el expediente material en el cual

se recopilan los actos dentro del proceso; pero claro, técnicamente proceso es la serie sucesiva de actos.

- b) Juicio. - En cambio, no. Juicio es algo específico, porque al hablar de juicio conviene recurrir de forma introductoria a lo que al respecto recogía el Código de Procedimiento Civil en el art. 57: JUICIO es la contienda legal sometida a la resolución de los jueces.

Entonces hablaremos de juicio siempre y cuando exista contradicción, contraposición de intereses, sometida a la resolución de los jueces.

- c) Trámite. - Es una noción más específica, hablamos de trámite refiriéndonos al camino que tenemos que seguir; el camino compuesto por la serie de actos que tenemos que seguir en cada caso particular, de forma ordenada, para obtener una resolución que corresponda al asunto.

De todo lo expuesto, resulta fácil deducir la impropiedad con la que se emplean los términos en el COGEP, cuando se dice “procedimiento ejecutivo”, “procedimiento ordinario”, “procedimiento monitorio”; “procedimiento de ejecución” “procedimiento sumario” no son procedimientos, porque los procedimientos es el estudio de las formas y el orden de los actos dentro del proceso. Cuando hablamos del ejecutivo, ordinario o monitorio, estamos hablando de trámites; criterio que si lo aplicamos estrictamente podemos concluir que tampoco estaba correcto con el CPC² que llamaba “juicio” - juicio de inventario no es juicio, sino causa, aunque puede convertirse en juicio, es una causa-.

En este sentido, haciendo referencia a los conceptos que hemos analizado, definiremos al trámite monitorio como el camino compuesto por una serie de actos procesales que tiene como finalidad obtener una resolución que ordena el pago de una deuda a la parte demandada. Sin embargo, lo conceptualizamos desde un formato estrictamente procesal, que en apartados posteriores lo perfeccionaremos.

La autora Marcela Freire (2018) en su trabajo “El Proceso Monitorio en la Legislación Ecuatoriana” define al trámite monitorio como:

Finalmente, se dirá que el procedimiento Monitorio previsto en el Código Orgánico General de Procesos, es un proceso de conocimiento abreviado especial, que busca exigir de una manera rápida, el derecho de crédito de una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y vencida, por medio de una pretensión

² Código de Procedimiento Civil

de pago que se produce mediante la exigencia por parte del juez al presunto deudor, con el objetivo de que cumpla con la obligación a su cargo, advirtiéndole en la misma que si no paga o formula su oposición, el requerimiento de pago o auto interlocutorio quedará en firme con pleno efecto de cosa juzgada. (p. 20).

En especial, el trámite monitorio se caracteriza por ser una vía de solución rápida y ágil para el cobro de una deuda de plazo vencido, líquida, determina y actualmente exigible, siempre y cuando dicha deuda conste en documentos que no sean títulos ejecutivos y se pruebe la existencia de la obligación, así como la relación que existe entre el acreedor y el deudor, tal y como lo define nuestro (Código Orgánico General de Procesos, 2016):

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio (...).

La única limitante del trámite monitorio que se evidencia de manera clara en su determinación, es que la cuantía de las deudas que se pretendan cobrar por esta vía no puede exceder de los cincuenta salarios básicos unificados del trabajador, que varía dependiendo la resolución del Ministerio del Trabajo; pero que, en este año 2022 estaríamos hablando de VEINTIDÓS MIL QUINIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 22.500,00).

Al respecto, tenemos que hacer mención a un aspecto importante con respecto a la cuantía del trámite, la Corte Nacional de Justicia ha determinado que cuando el cobro de la deuda no sea superior tres salarios básicos unificados, es decir, MIL TRESCIENTOS CINCUENTA DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD 1.350,00) el acreedor podrá ejercer su acción sin el patrocinio de un abogado, lo que supone un evidente riesgo.

En este sentido, el acreedor podrá formular su demanda con la sola presentación de un formulario, lo que supone un evidente riesgo a nivel procesal, por el motivo de que, en caso de que el deudor presente oposición en su contestación a la demanda, se llevará a cabo la audiencia en apego a lo que determina el COGEP y el acreedor quedará en una lógica indefensión para hacer valer su pretensión. Pero si lo observamos desde la otra

perspectiva, al ser una cantidad tan pequeña y no compareciendo el deudor, o no presentando oposición fundada, el acreedor tendrá la oportunidad de cobrar los valores que se le deben de manera sencilla y rápida.

2.1.2 Proceso declarativo y ejecutivo

El trámite monitorio es evidentemente *sui generis*, en razón de que, no hablamos estrictamente de un tipo de trámite de conocimiento o, a su vez, de uno de ejecución. Este razonamiento se funda en el hecho de que no se cuenta en el proceso con un título ejecutivo o un título de ejecución, por lo que resulta totalmente relevante determinar la naturaleza de este trámite, la Corte Nacional de Justicia se ha pronunciado al respecto y ha mencionado que:

De acuerdo con la doctrina recogida por el COGEP, el procedimiento monitorio es un tipo especial de procedimiento que participa de características de los procesos declarativo y ejecutivo. Comparte rasgos con los procesos declarativos, en tanto en ausencia de título ejecutivo, la o el juzgador debe declarar, sumariamente, la existencia de la obligación. Por su parte, comparte ciertas características del juicio ejecutivo, puesto que, al igual que este, el proceso monitorio pretende el cumplimiento de una obligación de dar, en este caso, una suma de dinero. (Ramírez Romero et al., 2015, p. 171).

Con esta aclaración, entendemos al trámite monitorio como aquel en el que se intenta alcanzar de manera rápida la constitución del título ejecutivo, con la presentación de documentos que se exigen como prueba de la obligación, para luego conseguir su ejecución, es decir, el cumplimiento de esta obligación que, sumariamente, se ha declarado.

Finalmente, al comprender la naturaleza de este trámite, si bien la finalidad es declarar la existencia de la obligación de manera rápida, si el deudor se opone a la pretensión del acreedor, el juzgador competente deberá convocar a audiencia única para resolver sobre la certeza del derecho reclamado y presumiblemente existente, lo que evidentemente lo convierte al trámite monitorio en uno de conocimiento:

Una vez citado el demandado puede oponerse a la demanda planteando excepciones según lo tipificado en el artículo 359 de la normativa procesal vigente, siendo potestad del juzgador convocar a una audiencia única que se lleva

a cabo en dos fases, es aquí donde se refleja la situación problemática al no especificar un término legal para llamar a audiencia. (Encarnación Pardo, 2020, p. 24).

El problema de este apartado, surge cuando la norma no hace referencia al término legal que tiene el juzgador para convocar a la audiencia única a las partes cuando se presenta oposición, lo que atenta directamente a la seguridad jurídica, ya que queda a la discrecionalidad del juzgador el determinar a su merced cuando se desarrollará. Lo que, por lógica, afecta a la celeridad y economía procesal que en esencia son características principales de este trámite.

En comparación con los otros trámites determinados en el COGEP, se han señalado los plazos o términos en los que el juez debe convocar a audiencia una vez haya concluido el término para contestar a la demanda, en este sentido, si seguimos al procedimiento general de tipo, que es el ordinario, se determina que el juez deberá convocar audiencia en un término no menor a 10 días y no mayor a 20. En el caso del trámite ejecutivo, el término máximo para convocar audiencia es de 20 días, no estableciendo un limitante como el ordinario, lo que evidentemente beneficiaría el ejercicio del trámite monitorio por su característica de celeridad. Finalmente, el trámite sumario menciona que se deberá convocar en un término máximo de 30 días.

Si hablamos de un cobro de una deuda, no determinada en un título ejecutivo y que está limitada la acción a una cuantía, debemos entender que, para garantizar un rápido y eficaz cobro por esta vía, el término que debería ser utilizado para este trámite es el que se ha tipificado para el trámite ejecutivo.

2.1.3 Comparación con el trámite ejecutivo

Antes de enumerar las diferencias que existen entre el trámite de nuestro estudio, que es el monitorio y el ejecutivo, citemos al Código Orgánico General de Procesos (2016) específicamente en su regulación objetiva:

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas (...).

Art. 348.- Procedencia. Para que proceda el procedimiento ejecutivo, la obligación contenida en el título deberá ser clara, pura, determinada y actualmente exigible. Cuando la obligación es de dar una suma de dinero debe ser, además, líquida o liquidable mediante operación aritmética. Si uno de los elementos del título está sujeto a un indicador económico o financiero de conocimiento público, contendrá también la referencia de este.

En relación a la naturaleza de estos trámites que determina el COGEP, señalamos las siguientes consideraciones al respecto:

- En el trámite monitorio no se necesita de un título ejecutivo para accionar por esta vía, lo que lo diferencia del trámite ejecutivo, en el que el título es un requisito esencial para que proceda la acción. El autor Miguel Ángel Centeno realiza una acotación importante en relación a este apartado:

En otras palabras, para demandar en procedimiento monitorio no se requiere de un título ejecutivo que contenga una obligación ejecutiva como se exige en el juicio ejecutivo, sino más bien que la obligación sea ejecutiva más el título no. (Centeno Pineda, 2017, p. 13).

Recordemos que, el procedimiento monitorio se caracteriza por reunir dos características, ser un trámite declarativo y ejecutivo, ya que, en razón de la no existencia de un título ejecutivo, el juzgador tendrá que declarar la existencia de la obligación, con base a documentos que sirven de elementos de convicción para llevar al convencimiento de esta Autoridad. Por lo tanto, ante la inexistencia de la causa mediata, que es el título, la obligación tiene que ser ejecutiva, para luego proceder con el modo, que es la ejecución de dicha obligación.

- El trámite monitorio tiene por objeto el cobro de una deuda (obligación) dineraria de cuantía restringida a 50 SBU, lo que lo convierte en un trámite rápido y abreviado; que, a diferencia del trámite ejecutivo, se lo considera sumario, por tener varias etapas procesales que pesan sobre la celeridad.
- En el trámite monitorio, al igual que en el ejecutivo, se pretende el cumplimiento de una obligación de “dar” una cantidad de dinero determinada, líquida, exigible y de plazo vencido.
- En el trámite monitorio, a diferencia del trámite ejecutivo, se exige la prueba de la deuda mediante documentos que se encuentran taxativamente enumerados en

el COGEP, sin embargo, en el caso del ejecutivo, no se requiere prueba de la obligación, pues la obligación se encuentra integra dentro del título ejecutivo, lo que se va a discutir en este trámite es el cumplimiento de la obligación.

- En el trámite monitorio, cuando la cuantía no exceda de los 3 SBU, el acreedor podrá accionar por esta vía sin el patrocinio de un abogado defensor. En el trámite ejecutivo no puede darse este presupuesto.
- En el trámite ejecutivo y en el trámite monitorio, cuando el demandado, no cumple con la obligación o no presenta oposición, el juzgador de forma inmediata debe pronunciar sentencia mandando a que el deudor cumpla con la obligación y esta resolución no es susceptible de recurso alguno, ya que como es lógico “nadie puede beneficiarse de su propio dolo o culpa”.

Ante la comparación propuesta, es evidente que existen características del trámite ejecutivo que bajo una valoración jurídica pueden ser incorporadas en el trámite monitorio, sin menoscabar su esencia.

2.1.4 Plazos y términos del trámite monitorio

Previo a realizar un análisis respecto de los plazos y términos determinados para el trámite monitorio, resulta importante, conceptualizar a estos términos con el fin de comprender lo que menciona el Código Orgánico General de Procesos (2016):

Art. 73.- Término. Se entiende por término al tiempo que la ley o la o el juzgador determinan para la realización o práctica de cualquier diligencia o acto judicial. Los términos correrán en días hábiles. Toda diligencia iniciará puntualmente en el lugar, día y hora señalados. Para el ejercicio de las acciones se respetarán los términos o plazos previstos en este Código y en la ley.

Es decir, término es aquel tiempo determinado por la ley que como característica principal se cuenta solo en días hábiles, por lo que plazo es aquel tiempo que decurre de forma continua, sin distinción de los días. Y su conteo, comienza a recurrir conforme lo establece el COGEP, el día siguiente a aquel en el que se hizo la última citación o notificación, la misma regla tanto para plazos como para términos.

Una vez que hemos comprendido, es procedente ahora analizar cada uno de los términos establecidos en el Código Orgánico General de Procesos (2016) para el trámite

monitorio, advirtiendo que, taxativamente, no se determinan algunas etapas, por lo que nos hemos visto obligados a remitirnos a las normas generales:

- a) Calificación de la Demanda. – Una vez que se haya presentado la demanda, el juzgador, en un término máximo de 5 días, deberá calificar la demanda, procurando que se cumplan con los requisitos legales generales y especiales, que será el mismo término para la contestación conforme el artículo 156 del COGEP.

En caso de que no se cumplan con todos los requisitos formales, el juzgador dispondrá que se complete o aclare la demanda en el término de 5 días, en caso de no hacerlo, se ordenara el archivo y la devolución de documentos, providencia que podrá ser apelable.

- b) Contestación o cumplimiento del pago. - Una vez que se califique la demanda y que esta cumpla con los requisitos legales, concederá un término de 15 días para que se efectúe el pago y mandará que se cite al deudor. Si el deudor, en el término otorgado para su cumplimiento u oposición, no comparece o no presenta ninguna oposición, el auto interlocutorio, del mandamiento de pago (exigencia de la obligación) quedará en firme y tendrá efecto de cosa juzgada, lo que quiere decir que no admite recurso alguno, y se procede a la ejecución, conforme lo que determina el COGEP (2016):

Art. 363.- Títulos de ejecución. - Son títulos de ejecución los siguientes:

9. El auto que contiene la orden de pago en el procedimiento monitorio, ante la falta de oposición del demandado.

- c) Llamamiento a audiencia. – Si el deudor comparece o formula excepciones, el juzgador deberá convocar a audiencia única, sin embargo, no se determina en qué plazo o término lo debe realizar, por lo que el juez tiene a su discrecionalidad el adoptar el criterio de término de llamamiento a juicio según su sana crítica.

En relación a los criterios recogidos de la mayoría de doctrinarios, señalan según su criterio que, por no especificarse dentro del COGEP el término para que se dicte el auto de llamamiento a juicio, luego de presentada la oposición, se deben seguir las del trámite ejecutivo como normas supletorias:

Siguiendo lo dispuesto para el juicio ejecutivo, el artículo 354 del COGEP, nos dice que dentro del mismo término en el que se debe notificar al demandante con la oposición (3 días hábiles a partir de que se ha presentado), el Juez deberá señalar día y hora para que se celebre la audiencia, la misma “que deberá realizarse en el término máximo de veinte días contados a partir de la fecha en que concluyó el término para presentar la oposición”. (Bajaña Kittyle, 2022, p. 49).

Toda vez que se lleve a cabo la audiencia en sus etapas, el juzgador dictará sentencia contra la cual solo caben la ampliación, aclaración y el recurso de apelación. En este proceso no procede la reforma a la demanda, ni la reconvención. Recordemos que en trámite monitorio no cabe recurso de casación.

- d) Término para apelar. – Se podrá apelar de manera oral una vez se haya dictado sentencia, y se presentará por escrito dentro del término de diez días contados a partir de la notificación de la sentencia o auto escrito.

2.1.5 El deudor no comparece o no presenta oposición

Una vez que el acreedor haya presentado la demanda y que la misma se declare admisible por el juzgador, se concede el término de 15 días para que cumpla con la obligación y se cite al deudor, sin embargo, el mandamiento de pago, no es una resolución en firme del juzgador, ya que el demandado podrá presentar oposición, en tal caso el juzgador tendrá que convocar a audiencia a las partes para dictar sentencia. Pero claro, por la naturaleza de este trámite, existen también casos en los que el deudor no comparece, o si comparece lo hace sin presentar oposición, el Código Orgánico General de Procesos (2016) prevé una solución para estos casos:

Art. 358.- Admisión de la demanda de pago. La o el juzgador, una vez que declare admisible la demanda, concederá el término de quince días para el pago y mandará que se cite a la o al deudor. La citación con el petitorio y el mandamiento de pago de la o del juzgador interrumpe la prescripción. Si la o el deudor no comparece dentro del término concedido para el efecto o si lo hace sin manifestar oposición, el auto interlocutorio al que se refiere el inciso primero quedará en firme, tendrá el efecto de cosa juzgada y se procederá a la ejecución (...).

En este sentido, si el deudor no comparece, o si lo hace, pero no presenta oposición, pues, sería una aceptación tácita de la obligación, el juzgador deberá dictar un auto

interlocutorio con efecto de cosa juzgada, para proceder con la ejecución de la obligación siguiendo, claro, las reglas del COGEP (2016). Para comprender este apartado, debemos hacer referencia a algunos conceptos jurídicos, empezando por definir a un auto interlocutorio:

Art. 88.- Clases de providencias. Las o los juzgadores se pronuncian y deciden a través de sentencias y autos. (...).

El auto interlocutorio es la providencia que resuelve cuestiones procesales que, no siendo materia de la sentencia, pueden afectar los derechos de las partes o la validez del procedimiento.

El COGEP determina una definición al respecto de los autos interlocutorios, conceptualizándolos como aquellas providencias en las que se resuelven cuestiones que pueden afectar los derechos de las partes o la validez del procedimiento, pero que, sin embargo, no son materia de la sentencia, ni tampoco se trata de auto de sustanciación en el que se habla de providencias de mero trámite. El tratadista Davis Echandía define a los autos interlocutorios como:

Son interlocutorios los autos que contienen alguna decisión sobre el contenido del asunto litigioso o que se investiga y que no corresponde a la sentencia, o que resuelven alguna cuestión procesal que pueda afectar los derechos de las partes o la validez del procedimiento. (Echandía, 1984, p. 419).

Definición que no se aleja de lo que determina el COGEP, que incluso aparenta ser la misma, y que realiza la misma afirmación de que los autos interlocutorios resuelven cuestiones procesales que afecten a los derechos de las partes o a la validez del procedimiento. Ahora bien, que entendemos cuando el COGEP (2016) hace referencia a “quedará en firme, tendrá el efecto de cosa juzgada”. El catedrático Juan Montero Aroca, define en sentido amplio a la cosa juzgada como:

En sentido amplio, la cosa juzgada es la fuerza que el ordenamiento jurídico concede, no tanto a la sentencia, cuanto, al proceso, al resultado del ejercicio de la función jurisdiccional. Esta fuerza consiste en la subordinación a los resultados del proceso, subordinación que se resuelve en la irrevocabilidad de la decisión judicial, de modo que jurisdicción y cosa juzgada están directamente interrelacionadas(1996, p. 256).

En atención al autor mencionado, podemos mencionar que la cosa juzgada es una institución del derecho procesal, que se sobreentiende por la inmutabilidad de lo que se ha resuelto en ejercicio de la potestad jurisdiccional, específicamente, en una providencia en firme, es decir, que no puede admitir modificación, por lo tanto, no caben medios de impugnación posteriores. El Código Orgánico General de Procesos (2016) en relación a la institución de la cosa juzgada determina lo siguiente:

Art. 99.- Autoridad de cosa juzgada de los autos interlocutorios y de las sentencias. Las sentencias y autos interlocutorios pasarán en autoridad de cosa juzgada en los siguientes casos: 1. Cuando no sean susceptibles de recurso. Si las partes acuerdan darle ese efecto. 3. Sí, se dejan transcurrir los términos para interponer un recurso sin hacerlo. 4. Cuando los recursos interpuestos han sido desistidos, declarados desiertos, abandonados o resueltos y no existen otros previstos por la ley.

En el caso del trámite monitorio, la autoridad de cosa juzgada a la providencia dictada por medio de auto interlocutorio está determinada por la ley, cuando el COGEP (2016) hace referencia a “si la o el deudor no comparece dentro del término concedido para el efecto o si lo hace sin manifestar oposición, el auto interlocutorio al que se refiere el inciso primero quedará en firme, tendrá el efecto de cosa juzgada”. Por lo tanto, como lo determina el artículo 99, el auto interlocutorio que se dicta en el trámite monitorio, como consecuencia a la no comparecencia o la comparecencia sin oposición, pasará a autoridad de cosa juzgada y no será susceptible a recurso alguno.

2.1.6 Prescripción de la acción monitoria frente a los derechos de los trabajadores

En primera instancia, debemos recurrir a definir que es la prescripción, para luego analizar la situación de vacío legal que existe en nuestro ordenamiento jurídico. La autora Cecilia Salazar menciona que prescripción es:

“La prescripción es un medio de extinguir las acciones cuyo plazo está determinado por la ley y únicamente se admite en los casos expresamente establecidos por ella, no siendo susceptible de ampliación por los particulares”. (SALAZAR, 2010, p. 18).

Como bien lo menciona la autora, la prescripción es un medio para extinguir las acciones, más no las obligaciones, y que cuyo plazo se encuentra determinado por la ley,

sin embargo, en el caso del trámite monitorio, en el desarrollo del Código Orgánico General de Procesos, nada se menciona acerca de la prescripción de la acción monitoria, lo que afecta directamente a la seguridad jurídica, pues en cada presupuesto del artículo 356 de este código, el juzgador tendrá que determinar a su sana crítica el tiempo de prescripción.

Es por esta razón, que en atención a la especialidad del presupuesto de análisis de este trabajo nos corresponde, a falta de norma expresa, analizar el tiempo de prescripción de las acciones laborales, al respecto el Código de Trabajo (2005) determina lo siguiente:

Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos. - Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

En este sentido, todas las acciones que provengan de una relación laboral, este está determinada en un contrato o en un acto, prescribirá en tres años, empero el código solo se refiere a la prescripción que será contabilizada desde la terminación de la relación laboral, lo que limita el ejercicio en aplicación de esta norma, porque también pueden existir acciones que se presenten cuando aún permanezca activa la relación laboral, la cuestión es que para esos casos, la norma no determina un tiempo de prescripción.

En virtud de este vacío legal, para responder a la necesidad la prescripción de las acciones monitorias, en relación específica a las laborales, cuando aún existe una relación laboral, nos remitiremos al contenido del Código Civil ecuatoriano (2005):

Art. 2414.- La prescripción que extingue las acciones y derechos ajenos exige solamente cierto lapso, durante el cual no se hayan ejercido dichas acciones. Se cuenta este tiempo desde que la obligación se haya hecho exigible.

En referencia a este artículo, es necesario que entendamos que para la prescripción de acciones existe un momento desde el cual se empieza a contar el tiempo de la prescripción que haya señalado la ley, como menciona el Código Civil, a diferencia del Código de Trabajo que determinaba que se contaba desde la terminación de la relación laboral, en este código se ha establecido que se cuenta desde que se haya hecho exigible la obligación, es decir, para el caso de análisis si hablamos de remuneraciones del

trabajador que no se hayan pagado oportunamente se contará desde que se incumplió con la primera remuneración, lo que le da derecho al accionante a demandar por esta vía.

Empero, como ya lo mencionamos, no existe un tiempo específico determinado en el COGEP para este presupuesto, lo que nos obliga a remitirnos a los casos de regulación del Código Civil (2005) análogos como lo es la acción ordinaria y la acción ejecutiva:

Art. 2415.- Este tiempo es, en general, de cinco años para las acciones ejecutivas y de diez para las ordinarias.

La acción ejecutiva se convierte en ordinaria por el lapso de cinco años; y convertida en ordinaria, durará solamente otros cinco.

En la que, por lógica jurídica, aplicaremos la que corresponda a la norma general, es decir, la de acciones ordinarias que son 10 años. Sin embargo, debemos hacer alusión a que para cada uno de los presupuestos señalados en el artículo 356 del COGEP (2016) existirán diferentes criterios de análisis, en todos los casos recordemos lo que determina el 358 de este mismo Código “la citación con el petitorio y el mandamiento de pago de la o del juzgador interrumpe la prescripción”.

2.2 Casos en que procede el trámite monitorio.

En atención al análisis que hemos realizado, con relación al trámite monitorio, al ser en este necesario que se pruebe la deuda y que la misma sea determinada en dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, solo procederá la acción por esta vía siempre y cuando se pruebe la existencia de la deuda, de una de las siguientes formas determinadas en el Código Orgánico General de Procesos (2016):

1. Mediante documento, cualquiera que sea su forma y que aparezca firmado por la deudora o el deudor o con su sello, impronta o marca o con cualquier otra señal, física o electrónica, proveniente, de dicha deudora o dicho deudor.

Cuando entendemos al trámite monitorio, y analizamos su razón de ser, comprendemos que se determinó en nuestro ordenamiento jurídico, en razón de que, existían acreedores, los cuales no contaban con títulos ejecutivos que garanticen el cobro de su deuda, lo que resultaba ser un beneficio para los deudores, en razón de que no suponía ninguna acción legal que contribuya a la exigencia de cumplimiento. Por lo tanto, el Código General de Procesos, ahora, para garantizar el cobro de estas deudas que antes eran imposibles de exigirles, determina que solo con la presentación de un documento

cualquiera que contenga una impronta o marca que provenga del deudor, será prueba suficiente para poder accionar por la vía monitoria.

Es decir, no se exige específicamente la existencia de una relación comercial como tal, sino la sola existencia de una relación jurídica entre el deudor y el acreedor.

2. Mediante facturas o documentos, cualquiera que sea su forma y clase o el soporte físico en que se encuentren, que aparezcan firmados por el deudor o comprobante de entrega, certificación, telefax, documentos electrónicos, que sean de los que comprueban la existencia de créditos o deudas que demuestren la existencia de la relación previa entre acreedora o acreedor y deudora o deudor. Cuando el documento haya sido creado unilateralmente por la o el acreedor, para acudir al proceso deberá acompañar prueba que haga creíble la existencia de una relación previa entre acreedora o acreedor y deudora o deudor.

En este numeral, a diferencia del primero, encontramos una situación importante, ya que los documentos que se adjuntan como prueba de la obligación, también pueden ser creados por el acreedor, siempre y cuando se acompañe prueba de la existencia de una relación previa entre el acreedor y el deudor, lo que hará creíble la deuda que se reclama, además que claro, haya existido durabilidad en esta relación.

3. Mediante la certificación expedida por la o el administrador del condominio, club, asociación, establecimiento educativo, u otras organizaciones similares o de quien ejerza la representación legal de estas, de la que aparezca que la o el deudor debe una o más obligaciones, cuando se trate del cobro de cuotas de condominio, clubes, asociaciones, u otras organizaciones similares, así como valores correspondientes a matrícula, colegiatura y otras prestaciones adicionales en el caso de servicios educativos.

Antes de hablar de certificación, consideramos que se trata de una liquidación en valores que presentan los administradores de determinadas organizaciones por su situación de representante legal, en el que se detalla el número de obligaciones que debe el deudor, por lo general este tipo de obligaciones las vemos en las unidades educativas privadas en las que se exige el valor de una pensión mensual para servicios educativos y en los que existen incluso valores adicionales desentendiéndose el periodo de cobro.

5. Mediante contrato o una declaración jurada de la o del arrendador de que la o el arrendatario se encuentra en mora del pago de las pensiones de arrendamiento

por el término que señala la ley, cuando se trate del cobro de cánones vencidos de arrendamiento, siempre que la o el inquilino esté en uso del bien.

En el caso de los cánones de arrendamiento, el Código no es preciso, ya que al parecer comete una equivocación cuando se menciona “por el término que señala la ley” cuando al parecer se refiere al plazo fijado en el contrato de arrendamiento, o tal vez, confundió el legislador “término” por “monto”. En todo caso, sabemos que un solo día de retardo, de lo estipulado en el contrato, es suficiente para que el arrendatario esté en mora.

6. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones, materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Este será el numeral que nos corresponde analizar como objeto de este trabajo de investigación.

2.3 Análisis del numeral 5 del artículo 356 del COGEP.

Corresponde ahora el análisis en específico del numeral 5 del artículo 356 que determina el Código Orgánico General de Procesos (2016):

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:

5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones, materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

En el análisis que hemos de desarrollar a lo largo de este capítulo, intentaremos dar respuesta a las interrogantes que nacen de la ambigüedad normativa de este numeral, partiendo de las siguientes hipótesis:

- a) ¿A que hace referencia la norma con oportunidad de pago de las remuneraciones mensuales o adicionales?
- b) ¿Qué se entiende por remuneraciones mensuales o adicionales?

- c) ¿Las controversias individuales de trabajo se pueden sustanciar en trámite monitorio?
- d) ¿Qué Juez es el competente para conocer las acciones laborales de este presupuesto de análisis en vía monitoria?
- e) ¿Se limita la acción a las personas que cuenten con una relación laboral activa?
- f) Para el detalle de las remuneraciones, ¿Se debe acompañar un documento adicional?
- g) ¿Se puede exigir la sanción al empleador moroso en esta vía?

Esta serie de preguntas que surgen al dar lectura de la norma, han impedido que este precepto normativo, que supone un ejercicio de acción prometedora para los trabajadores, sea inaplicable, por la ambigüedad que presenta al momento de que el Juzgador busca aplicar la norma, es por esta razón que en breve analizaremos todas estas hipótesis.

2.3.1 Oportunidad en el pago de remuneraciones del trabajador

En relación a la oportunidad, nos vamos a referir específicamente del tiempo en el que, el empleador, como parte de sus obligaciones en una relación laboral tiene, para cancelar las remuneraciones al trabajador, el Código de Trabajo (2005) al respecto determina lo siguiente:

Art. 83.- Plazo para pagos. - El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Art. 96.- Pago en días hábiles. - El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

Al hacer referencia la norma “no podrá ser mayor” a una semana o un mes, lo lógico es que el empleador tendrá que cancelar los valores que correspondan a salarios el último día de la semana en la que presto los servicios el trabajador; y, en el mismo caso, cuando se trata de sueldo tendrá que ser el último día de cada mes que se haya prestado el servicio, sea este completo o no.

Es decir, supongamos el caso de que el trabajador X ingresó a su puesto de trabajo el 01 de noviembre del año 2022 y cumplió el mes completo prestando sus servicios, lo

que quiere decir que trabajo hasta el miércoles 30 de noviembre del mismo año, día en el que por mandato legal se tiene que cancelar al trabajador X lo que le corresponde por su sueldo. Si es el caso, en el que el trabajador no presto sus servicios el mes completo, sino que, ingreso a su puesto de trabajo el 15 de noviembre y trabajó hasta el 30 de noviembre, se le tiene que cancelar el proporcional al mes trabajado, pero el día de pago es el mismo en ambos casos, el último día de cada mes. Caso contrario, si el empleador incumple, estaría en mora del cumplimiento de su obligación contractual.

Otro de los aspectos, al que debemos dotarle de la misma importancia, son los días en los que se tiene que cancelar los valores correspondientes a sueldos o salarios. Para esto, la norma es completamente clara y menciona que el empleador tendrá que cancelar estos valores en días hábiles y durante las horas de trabajo. Por lo tanto, si el último día hábil no es el último día del mes, el empleador deberá cancelar en el día hábil inmediato anterior al del último día del mes trabajado.

Pero claro, en la práctica se suele cometer la equivocación de realizar el pago de las remuneraciones los primeros días del mes siguiente al que se trabajó, sin saber que, con un día de atraso en referencia al plazo para pagos que determina el Código de Trabajo, el trabajador podrá optar por las siguientes alternativas:

- a) Denunciar ante el Ministerio de Trabajo y solicitar que se gire boleta única de comparecencia,
- b) Solicitar un visto bueno ante el Inspector de Trabajo, determinado en el artículo 173, numeral 2, por impuntualidad en el pago. Sin embargo, en esta situación se terminaría la relación laboral, con la indemnización que le corresponde al trabajador; o,
- c) Demandar el pago de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente mediante trámite monitorio.

En el último caso, el Código Orgánico General de Procesos (2016) ha dispuesto que:

Art. 360.- Intereses. Desde que se cite el reclamo, la deuda devengará el máximo interés convencional y de mora legalmente permitido. Salvo que existan intereses compensatorios pactados que ya estuviesen devengándose.

En este sentido, para el caso en específico que analizamos, además de las remuneraciones o adicionales que se deben cancelar por parte del empleador, también tendrá que pagar los intereses que se hayan devengado desde la citación con la demanda,

conforme lo determina también la (Resolución No. 08-2016 JUECES DEBEN ORDENAR EL PAGO DE INTERESES EN MATERIA LABORAL, 2016) de la Corte Nacional de Justicia, la que menciona:

Por lo que, para el caso del juicio monitorio, los intereses se calcularán desde la citación con la demanda; esto por existir norma expresa, en consideración a que esta clase de procesos no son de conocimiento, la relación laboral está ya establecida, y lo que se reclama es el pago incumplido de remuneraciones o adicionales, generalmente, de un corto período.

Si hablamos del pago oportuno de remuneraciones, no podemos dejar de lado la condena al empleador moroso regulada en el Código de Trabajo (2005):

Art. 94.- Condena al empleador moroso. - El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

En referencia a esta condena, debemos preguntarnos si bajo la regulación del trámite monitorio en su numeral cinco, cabe o no esta condena, en razón de que el artículo 94 solo sugiere que se cumplan dos condiciones:

1. Que el empleador no haya cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la relación laboral; y,
2. Que para su cobro haya sido necesario una acción judicial.
3. A nuestro criterio existe también una tercera, que se haya citado al demandado, requisito esencial para determinar el cumplimiento de este segundo numeral.

Bajo el presupuesto del trámite monitorio en materia laboral, se cumplen estas dos condiciones, por lo que no sería nada descabellado considerar que incluso sin solicitarlo en la demanda, el juez deba ordenar la condena del triple de recargo del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del trimestre adeudado:

Que, en estos casos, se debe tener presente los principios dispositivo y iura novit curia, propuesto en el proceso el pago de las remuneraciones atrasadas, a los jueces les corresponde aplicar el derecho, aunque no lo invoquen, de conformidad con lo previsto en el artículo 168 numeral 6 de la Constitución, en concordancia

con los artículos 19 y 140 del Código Orgánico de la Función Judicial. (Corte Nacional de Justicia, Resolución No. 14-2015, 2015).

2.3.2 Análisis artículo 95 del Código de Trabajo

En relación a lo que determina el artículo en análisis de este trabajo de investigación en el Código Orgánico General de Procesos (2016):

La o el trabajador **cuyas remuneraciones mensuales o adicionales** no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Nos corresponde ahora analizar el alcance de esta disposición cuando en breve se determina “remuneraciones mensuales o adicionales”. Empecemos analizando el concepto de remuneración que se encuentra determinado en nuestro Código de Trabajo (2005):

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

De la norma percibimos que remuneración es todo lo que recibe el trabajador en dinero, en servicios o en especies, cuando se hace referencia a “en servicios” entendemos que la satisfacción o cumplimiento de la deuda se da a cambio de un servicio; y, en el caso de “en especies” el cumplimiento de la deuda se da a cambio de un determinado bien, es decir, en frutos o géneros y no en dinero.

Ahora bien, cuando se menciona “lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios”, nos tenemos que remitir a lo que determina el Código de Trabajo (2005) al respecto:

Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. - Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno; 3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y, 4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

En teoría, forma parte también de la remuneración aquellos valores que correspondan a las horas que labore el trabajador fuera de su jornada legal de trabajo, es decir, lo que corresponde a las horas suplementarias y extraordinarias, que, en cada caso, supone un cálculo diferente. En relación al destajo, el Código de Trabajo (2005) tipifica lo siguiente:

Art. 16. (...) En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Es decir, también se considera remuneración, aquellos valores que se hayan pactado por unidades de obra entre el trabajador y el empleador, así como también forman parte las comisiones que son aquellos porcentajes o porciones de ingresos resultados de una determinada actividad o servicio que haya sido realizada por el trabajador y que previamente haya sido estipulado con el empleador, es decir hablamos de una cantidad variable que depende del desempeño del trabajador, que al igual que la “participación en beneficios” hablamos de bonificaciones que se establecen en el curso normal de la empresa en beneficio del trabajador.

Por otro lado, también forma parte de la remuneración el aporte individual al IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), siempre y cuando este lo asuma el empleador, en este caso al afiliado le corresponde entregar un aporte al IESS del 9,45%

de su sueldo o salario; mientras que, al empleador, el 11,15% del salario del trabajador. La afirmación que hace luego esta norma es interesante, ya que menciona “o cualquier otra retribución que tenga carácter de normal en la industria o servicio”, ya que, si hablamos de retribuciones que son variables y se encuentran en proceso de incorporación no las podemos considerar dentro de la remuneración, en tal caso, una vez concluido este proceso y cumpliendo con la característica de “normal” la podremos incorporar dentro del concepto para indemnizaciones.

Pero claro, como no todo puede ser considerado como remuneración, el Código de Trabajo (2005) determina de manera específica cuáles son los valores que no pueden ser considerados como remuneración, estos son:

Art. 95.- (...) Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

En general, en referencia a nuestro Código de Trabajo (2005) estos conceptos se resumen en lo siguiente:

- a) Porcentaje legal de utilidades. – El empleador deberá reconocer en favor de los trabajadores el 15% de las utilidades líquidas de la empresa. El 10% para los trabajadores en general y el 5% restante para aquellos trabajadores que tengan cargas familiares.
- b) Pago mensual de fondos de reserva. – El trabajador que preste sus servicios por más de un año, tendrá derecho a que su empleador le cancele un mes de sueldo o salario por cada año completo, esta suma constituirá su fondo de reserva capitalizado.
- c) Viáticos o subsidios ocasionales. – Son aquellos gastos ocasionales que se dan para el cumplimiento de un servicio, es decir, son gastos que, no siendo directamente cancelados proporcionalmente por el servicio del trabajador, son necesarios para el cumplimiento de este servicio.
- d) Decimotercera y decimocuarta remuneración. – Los décimos son beneficios contemplados en el Código de Trabajo que recibe el trabajador mensualmente o de forma anual en ciertos periodos, el décimo tercero considerado un bono

navideño y el décimo cuarto un bono escolar que se percibe dependiendo de la región en la que vive el trabajador.

- e) Compensación económica para el salario digno. - la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno y el ingreso mensual que la persona trabajadora o extrabajadora percibió durante el año inmediato anterior.
- f) Componentes salariales en proceso de incorporación. – Denominados también de bonificación complementaria eran aquellos valores que se establecían por el incremento de costo de vida, hablamos del décimo quinto y décimo sexto sueldo, componentes que actualmente ya no se siguen pagando.
- g) Beneficios que representan los servicios de orden social. – En este caso sabemos que son todos los derechos reconocidos a los trabajadores que tienen carácter de obligatorio, pero que van más allá de lo que comprende la remuneración.

Una vez comprendido el concepto de remuneración, así como hemos identificado cada uno de los elementos que la conforman y los que se excluyen, nos corresponde finalmente analizar el alcance de la norma cuando se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales”.

En el Código de Trabajo se ha determinado un apartado específico para hablar de las remuneraciones adicionales, el mismo que en su Capítulo VI parágrafo 3ro, determina como contenido principalmente a la décima tercera remuneración y la décimo cuarta remuneración, es por esta razón, que en un análisis lógico entendemos que conforme lo que hemos analizado hasta este momento, el trabajador podrá demandar por vía monitoria, conforme el presupuesto principal, los valores que corresponden a la remuneración mensual habitual, así como valores adiciones como los décimos tercero y cuarto, sin dejar de lado, por el cumplimiento efectivo de los requisitos determinados en la norma, también, la condena al empleador moroso y las vacaciones no pagadas, siempre y cuando estos valores no excedan de la cuantía determinada para el Trámite Monitorio.

2.3.3 Análisis artículo 575 del Código de Trabajo

Iniciemos citando el artículo en cuestión del Código de trabajo (2005):

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales. - Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

La norma es expresa en este sentido, ya que determina, que las controversias individuales de trabajo, en su generalidad, deberán ser sustanciadas en procedimiento sumario, obviando, al trámite monitorio que en teoría también podrá el trabajador en caso de controversia individual de trabajo accionar, bajo el presupuesto del numeral 5 del artículo 356 del Código Orgánico General de Procesos (2016):

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:

5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Ante este evidente conflicto de normas, debemos entender que bajo los criterios de resolución de antinomias nos encontramos frente a la siguiente situación jurídica:

a) Lex superior derogat inferior:

“Comúnmente se define al criterio jerárquico como aquel según el cual la norma de rango superior, en caso de conflicto normativo, prevalece sobre la de rango inferior” (Henríquez Viñas, 2013, p. 464).

La Constitución de la República del Ecuador (2008) determina lo siguiente:

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y

servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

En este sentido, no cabe duda que, al ser el COGEP una ley orgánica por orden jerárquico, debería aplicarse por sobre el Código de Trabajo que es una ley ordinaria.

b) Lex posterior derogat priori:

“El criterio cronológico es aquel según el cual la norma posterior en el tiempo, en caso de conflicto normativo, prevalece sobre la anterior” (Henríquez Viñas, 2013, p. 467).

Mientras que el último Código de Trabajo entro en vigencia en el año 2005, el Código Orgánico General de Procesos lo hizo en el año 2016, lo que marca una gran diferencia en el tiempo y la cronología de las normas, por lo que es lógico que bajo este criterio de solución se deba aplicar el COGEP por sobre del Código de Trabajo.

c) Lex specialis derogat generali:

“El criterio de especialidad es aquel que opera cuando se produce un conflicto normativo entre una norma general y otra especial respecto de aquélla, que se resuelve mediante la aplicación preferente de la norma especial” (Henríquez Viñas, 2013, p. 470).

Si hablamos de especialidad de la norma, en el caso específico de conflictos individuales de trabajo, entendemos claramente que la norma especial será el Código de Trabajo y no el COGEP, sin embargo, la posibilidad de los trabajadores para accionar por vía monitoria conforme lo determina el artículo 356 quedaría en letra muerta por la inaplicabilidad de este presupuesto recogido en el Código Orgánico General de Procesos.

2.3.4 La potestad jurisdiccional en la especialidad del Juez competente.

Uno de los elementos de la norma en análisis con respecto al trámite monitorio laboral es ¿Quién es el juez competente para conocer y resolver este presupuesto? Ante este evidente vacío legal, al igual que en el apartado anterior, también se puede presentar un conflicto, pero ahora de competencia.

Al referirnos específicamente al Trámite Monitorio Laboral, tenemos que entender que el conflicto deriva de una relación laboral, es decir, de un conflicto individual de trabajo, por lo que conforme lo determina el Código Orgánico de Función Judicial (2009):

Art. 11.- PRINCIPIO DE ESPECIALIDAD. - La potestad jurisdiccional se ejercerá por las juezas y jueces en forma especializada, según las diferentes áreas de la competencia. Sin embargo, en lugares con escasa población de usuarios o en atención a la carga procesal, una jueza o juez podrá ejercer varias o la totalidad de las especializaciones de conformidad con las previsiones de este Código. Este principio no se contrapone al principio de seguridad jurídica contemplado en el artículo 25. Las decisiones definitivas de las juezas y jueces deberán ser ejecutadas en la instancia determinada por la ley.

La potestad jurisdiccional que es “juzgar y hacer ejecutar lo juzgado” se ejercerá, dice la norma, en forma especializada, por lo tanto, debemos entender que, al estar en indefensión derechos de los trabajadores, tendría sentido que la competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales de trabajo, sea exclusiva del juez laboral. Este criterio lo acogen también otros autores respecto de la competencia del juez, quienes mencionan:

Al tratarse de un procedimiento judicial, entendido como el conjunto de actuaciones procesales, el procedimiento monitorio en el Ecuador puede ser sustanciado por jueces especializados en razón de la materia civil, laboral y de inquilinato; es decir, si se trata de demandas para el cobro de deudas dinerarias civiles y mercantiles, el juez competente en razón de la materia será el juez civil; si se trata de demandas planteadas por el trabajador para el cobro de salarios o adicionales no pagados, el competente será el juez de trabajo y si se trata de obligaciones nacidas de una relación de arrendamiento, el competente será el juez de inquilinato en los lugares en donde ejerza jurisdicción, como vamos a demostrarlo a continuación. (Sánchez Lima, 2017, p. 38).

Otra situación es de la competencia respecto del numeral 5 del artículo 356 del COGEP que trata de las remuneraciones del trabajador, la competencia según la práctica es ante juez de lo laboral por el principio de especialidad, lo cual no está especificado en la referida norma. (Figueroa Pérez, 2017, p. 34).

Sin embargo, existen algunos criterios que incluso conociendo de la especialidad y el principio “pro operario” deciden adoptar el criterio de que los jueces competentes serán los civiles, en virtud, de que, no existe controversia, existe una deuda que pretende ser cobrada, por lo que la naturaleza misma del trámite exige esta competencia. A pesar de este razonamiento, que en teoría es válido, nosotros nos limitaremos a considerar que la

competencia la tienen los Jueces Laborales, en razón de que, en caso de oposición del demandado, no podría un juez civil resolver acerca de los derechos de los trabajadores, no sería lógico defender una multi competencia de los jueces.

2.4 El trámite monitorio en el derecho comparado.

Uno de los elementos que nos ayudarán a complementar este trabajo de investigación, es el derecho comparado, en razón de que el analizar y comprender las regulaciones en materia monitoria laboral en diferentes legislaciones con similar origen jurídico, nos dará la oportunidad de encontrar una solución a la ambigüedad jurídica del trámite monitorio laboral en Ecuador.

2.4.1 Procedimiento monitorio laboral en Chile

La regulación del Procedimiento Laboral en Chile, presenta algunas características bastante interesantes que las iremos desarrollando en este apartado. Empecemos con la principal, que es la cuantía, recordemos que en Ecuador para que se pueda accionar por vía monitoria la cuantía no debía exceder de 50 salarios básicos unificados, es decir, USD 21.250, 00. En el caso de Chile notamos una diferencia bastante alejada de la realidad ecuatoriana, ya que para accionar por vía monitoria en la normativa laboral se exige que la cuantía sea igual o inferior a 15 ingresos mínimos mensuales, por lo tanto, si el ingreso mínimo calculado en dólares de los Estados Unidos de América es de USD 411,00, el límite de la cuantía sería de 6.165,00. Así lo determina el Código de Trabajo de Chile (2002):

Art. 496. Respecto de las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a quince ingresos mínimos mensuales, sin considerar, en su caso, los aumentos a que hubiere lugar por aplicación de los incisos quinto y séptimo del artículo 162; y de las contiendas a que se refiere el artículo 201 de este Código (...).

Previo a la acción judicial por vía monitoria, el sistema jurídico chileno, exige que se agote una instancia administrativa ante la Inspección de Trabajo, que no es más que una conciliación ante el Inspector de Trabajo, similar a la comparecencia que se da en Ecuador cuando se presenta una denuncia ante la Inspectoría y se solicita que se gire una boleta única de comparecencia. Incluso, en ambos casos, la boleta se tendrá que entregar personalmente al empleador o a una persona adulta del domicilio.

Art. 497. Será necesario que previo al inicio de la acción judicial se haya deducido reclamo ante la Inspección del Trabajo que corresponda, la que deberá fijar día y hora para la realización del comparendo respectivo, al momento de ingresarse dicha reclamación. Se exceptúan de esta exigencia las acciones referentes a las materias reguladas por el artículo 201 de este Código. La citación al comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo se hará mediante carta certificada, en los términos del artículo 508, o por funcionario de dicho organismo, quien actuará en calidad de ministro de fe, para todos los efectos legales. En este caso, deberá entregarse personalmente dicha citación al empleador o, en caso de no ser posible, a persona adulta que se encuentre en el domicilio del reclamado. Las partes deberán concurrir al comparendo de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, balances, comprobantes de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquier otros que estimen pertinentes. Se levantará acta de todo lo obrado en el comparendo, entregándose copia autorizada a las partes que asistan. Código de Trabajo de Chile (2002).

La actuación del Inspector, no será la misma que la de un juez, sino como de un mediador, que lo hacen llamar ministro de Fe. En la conciliación ante el Inspector del trabajo, las partes deberán comparecer con los medios de pruebas que se crean asistidos para justificar sus pretensiones, como por ejemplo el contrato de trabajo, comprobantes de remuneraciones, etc.

Si no comparece en empleador a esta conciliación, que es lo más probable que pase, el Inspector de Trabajo deberá sentar el acta y dar término a esta instancia administrativa, archivando sus antecedentes, lo que deja en posibilidad al trabajador de demandar por vía monitoria:

Art. 498. En caso que el reclamante no se presentare al comparendo, estando legalmente citado, se pondrá término a dicha instancia, archivándose los antecedentes. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, el trabajador podrá accionar judicialmente conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general regulado en el Párrafo 3° del presente Título. Código de Trabajo de Chile (2002).

Si no se llegó a un acuerdo total o el empleador no compareció en la instancia administrativa de conciliación ante el Inspector de Trabajo, el trabajador tendrá derecho

a accionar por vía monitoria para hacer valer sus derechos, ante el juez de trabajo. En este caso debemos poner atención a que la misma norma determina ante qué juez se debe presentar la acción, situación que no se determinó en el caso ecuatoriano. También debemos recalcar que es obligación del accionante presentar junto a la demanda el acta que se levantó en la Instancia administrativa ante el Inspector de Trabajo:

Art. 499. Si no se produjere conciliación entre las partes o ésta fuere parcial, como asimismo en el caso que el reclamado no concurra al comparendo, el trabajador podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente, dentro del plazo establecido en los artículos 168 y 201 de este Código, según corresponda. La demanda deberá interponerse por escrito y contener las menciones a que se refiere el artículo 446 de este Código. Deberá acompañarse a ella el acta levantada en el comparendo celebrado ante la Inspección del Trabajo y los documentos presentados en éste. Esta exigencia no regirá en el caso de la acción emanada del artículo 201. Código de Trabajo de Chile (2002).

Una vez presentada la demanda por el trabajador, el juez tendrá tres opciones, aceptar las pretensiones, rechazarlas o convocar a audiencia única por no existir suficientes antecedentes que motiven la acción. En caso de que el juez acepte las pretensiones del actor, deberá emitir resolución y notificar a las partes, similar al mandamiento de pago en el caso del trámite monitorio ecuatoriano, esta resolución será susceptible de reclamo (oposición) por parte del empleador en 10 días hábiles luego de emitida la resolución. En caso de no existir ningún reclamo, la resolución del Juez Laboral se entenderá firme y con efecto de cosa juzgada, por lo que no cabe ningún recurso.

El juez deberá evaluar tres elementos antes de emitir un pronunciamiento:

- a) La complejidad del asunto,
- b) La comparecencia de las partes en la instancia administrativa, y;
- c) La existencia de pagos realizados por el empleador:

Art. 500. En caso que el juez estime fundadas las pretensiones del demandante, las acogerá inmediatamente; en caso contrario, las rechazará de plano. Para pronunciarse, deberá considerar, entre otros antecedentes, la complejidad del asunto que se somete a su decisión, la comparecencia de las partes en la etapa administrativa y la existencia de pagos efectuados por el demandado. En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el tribunal deberá

citar a la audiencia establecida en el inciso quinto del presente artículo. Las partes sólo podrán reclamar de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación, sin que proceda en contra de ella ningún otro recurso.

La notificación al demandado se practicará conforme a las reglas generales. En todo caso, en la notificación se hará constar los efectos que producirá la falta de reclamo o su presentación extemporánea. Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación. En el evento de citarse a la audiencia única, por no existir antecedentes suficientes para el pronunciamiento a que se refiere el inciso primero, el tribunal fijará, dentro de los veinte días siguientes a la fecha de la resolución, el día y la hora para su celebración, debiendo mediar entre la notificación y la celebración de la audiencia, a lo menos, cinco días. Si el empleador reclama parcialmente de la resolución que acoge las pretensiones del trabajador, se aplicará lo establecido en el artículo 462. Código de Trabajo de Chile (2002).

Si no se presenta reclamo o como lo hemos dicho, el juez considerase que no tiene los antecedentes suficientes para emitir un pronunciamiento, deberá convocar a una audiencia única a las partes de conciliación, contestación y prueba. Si no asiste una de las partes, deberá darse la audiencia, con la única parte que asista, y; el juez dictará sentencia al término de la audiencia:

Art. 501. Las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba y, en caso de comparecer a través de mandatario, éste deberá estar expresamente revestido de la facultad de transigir. La audiencia tendrá lugar con sólo la parte que asista. El juez deberá dictar sentencia al término de la audiencia, la que deberá contener las menciones señaladas en los números 1, 2, 5, 6 y 7 del artículo 459. Código de Trabajo de Chile (2002).

Ante la resolución dictada en procedimiento monitorio, serán susceptibles todos los recursos, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia, que supone una tercera instancia como en Ecuador, pero tiene una diferente naturaleza, ya que en este recurso se busca la igualdad en la aplicación de la norma en los diferentes

pronunciamientos judiciales, que es una especie de derecho consuetudinario de precedentes:

Art. 502. Las resoluciones dictadas en el procedimiento monitorio serán susceptibles de ser impugnadas por medio de todos los recursos establecidos en este Código, con excepción del recurso de unificación de jurisprudencia contenido en los artículos 483 y siguientes. Código de Trabajo de Chile (2002).

Recordemos que, en Ecuador, no existe recurso de casación, como recurso vertical, en las resoluciones dictadas en vía monitoria, solo recurso de apelación.

Finalmente, hemos de mencionar que el caso chileno no presenta las falencias en la regulación, que, si presenta Ecuador, en razón de que determina en su contenido ante qué juez se debe demandar, menciona con exactitud el límite de la cuantía, que en efecto no supone un riesgo para el empleador, da a conocer las etapas procesales por las que debe sustanciarse el trámite monitorio e incluso incorpora una instancia administrativa de conciliación. Y lo más importante no limita al trabajador a la mera oportunidad de accionar solo cuando no se hayan cancelado las remuneraciones mensuales o adicionales:

El procedimiento monitorio laboral es especial, breve y concentrado y fue establecido en beneficio del trabajador, y no del empleador, aserto que se ratifica por el hecho que el inciso segundo del artículo 498 del CT deje a salvo al trabajador el ejercicio de acciones en procedimiento de aplicación general, (...). (Orellana Torres, 2010, p. 65).

2.4.2 Procedimiento monitorio laboral en España

En España, la regulación del procedimiento monitorio laboral, se encuentra determinada en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (2011) dentro de la sección 5 denominada a nuestra forma de apreciar, incorrectamente, como “Proceso Monitorio”. En síntesis, esta norma adjetiva regula al trámite monitorio de la siguiente manera:

- 1) El proceso monitorio se concibe para resolver reclamaciones referidas a cantidades que cumplan con las siguientes características:
 - a) Vencidas.
 - b) Exigibles.
 - c) Determinadas.

Estableciendo como límite de la cuantía la cantidad de 6.000,00 euros, lo que corresponde a 6,094.32 dólares de los Estados Unidos de América y que no tiene mucha diferencia con el caso chileno, pero una notable con el caso ecuatoriano.

Uno de los aspectos determinantes de este proceso monitorio en España, es que lo único que se exige en la norma es que deriven dichas cantidades de la relación laboral, no se hace distinción a que haya culminado la relación o que como exigencia para la procedencia de la acción aún se mantenga dicha relación.

Otra apreciación interesante que hace la norma española, es que, las reclamaciones de carácter colectivo o de seguridad social, no caben en esta vía monitoria, ya que se confundiría la naturaleza del proceso:

También se eliminan las que se interpongan contra las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, y, en consecuencia, las pretensiones de seguridad social. Esta exclusión deriva tanto de la circunstancia que en estas pretensiones el demandado no es el único o principal demandado, como por el hecho de que la mayor parte de estas pretensiones habrán de tramitarse por la modalidad procesal de reclamación de prestaciones de Seguridad Social regulada en los artículos 140 y siguientes de la LRJS. (Esteve Segarra, 2012, p. 9).

2) En estricto sentido, prima facie, no se considera a la acción del trabajador como una demanda técnicamente, sino como una petición, que en síntesis debe contener lo siguiente:

- a) Datos de identidad del empresario deudor.
- b) Datos de localización del demandante y demandado.
- c) Detalle y desglose de conceptos, cuantía y periodos reclamados.

Es decir, primero se debe fundamentar la reclamación y luego se debe expresar la cuantía desglosada con los periodos o bases de cálculo. Y esta petición debe estar acompañada de:

- a) Copia del contrato de trabajo.
- b) Recibos de los salarios.
- c) Reconocimiento de la deuda.
- d) Certificado de trabajo o informe de vida laboral.

En esta petición, la norma española maneja un régimen probatorio abierto, en razón de que, al ser un proceso documental, el trabajador podrá presentar cualquier documento que fundamente y justifique su petición.

3) A estos documentos que son presentados por el trabajador, una persona denominada “secretario judicial” realizará un examen de apariencia de buen derecho, por lo que deberá comprobar el cumplimiento de los requisitos determinados en la norma. Es decir, el secretario judicial, careciendo de jurisdicción, deberá decidir sobre la admisión o inadmisión de la petición, en caso de que la petición tenga defectos subsanables, el secretario otorgará 4 días para que se subsane la petición.

Por lo contrario, si la petición tiene defectos insubsanables, o a su vez, no se subsanó en el tiempo determinado para hacerlo, el secretario judicial deberá correr traslado de la petición al juez para que resuelva sobre la admisión o inadmisión:

El diseño del proceso monitorio también se enmarca en el objetivo de aligerar las cargas competenciales de los órganos judiciales y dar un papel activísimo al secretario judicial, ya que éste interviene en la práctica totalidad de trámites que conforman el proceso monitorio (admisión a trámite de la petición monitoria, requerimiento de pago u oposición al deudor, resolución de finalización del procedimiento monitorio, etc.). El protagonismo del secretario judicial es tal, que, en la práctica, no hay intervención del órgano judicial, salvo los casos en los que el secretario judicial aprecie defectos insubsanables en la petición inicial o que no se han subsanado en el plazo de cuatro días, en el que la decisión final de continuación o no del procedimiento se residencia en el juzgador. (Esteve Segarra, 2012, p. 6)

Si se inadmite se lo hará por medio de resolución, mediante auto, que será recurrible en reposición y en algunos casos en suplicación. Este auto no tiene efecto de cosa juzgada, por lo que el trabajador puede recurrir a un proceso declarativo o presentar incluso nuevamente la petición en monitorio.

4) Si se admite la petición el empresario deudor podrá:

- a) Pagar al trabajador.
- b) Presentar oposición fundada.

Si el empresario deudor no paga, o no comparece, alegando fundadamente su negativa del pago, se empezará con la ejecución, es decir, se dicta auto con efecto de cosa

juzgada y se declara el título ejecutivo. Si se realiza el pago por parte del empresario deudor, se archiva el proceso. La oposición debe formularse por escrito, de forma motivada en diez días, se necesita de una mínima motivación o fundamentación para que la oposición pueda eludir la ejecución, que es la finalidad principal.

5) Si se presenta oposición de forma motivada, el juez correrá traslado a la parte actora para que, en 4 días presente, ahora sí, una demanda en estricto sentido, pudiendo en esta demanda ampliar más sus argumentos que justificarán sus peticiones y se da paso a la contestación de la parte demandada y la correspondiente convocatoria a la audiencia como lo determina la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (2011):

Si se formulase oposición en el plazo y la forma expresada en la letra b) anterior, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda en la forma prevenida en este mismo artículo, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones.

En el análisis que hemos realizado del procedimiento monitorio laboral en España, consideramos que existen varios elementos en la norma que resultan importantes y pueden ser aplicados en el caso ecuatoriano, sin embargo, también encontramos falencias que pueden atentar los intereses de las partes y la tutela judicial efectiva. Nos referiremos específicamente a las funciones atribuciones del secretario judicial dentro de este proceso monitorio, en razón de que, en teoría, podríamos indicar que se le han otorgado funciones jurisdiccionales, al tener este, la potestad de admitir o inadmitir la petición del trabajador.

En nuestro criterio, esto sería una grave amenaza a la garantía del debido proceso, ya que los juzgadores tienen una facultad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, revestida de una competencia especializada que deviene de una etapa concursal en la que se evalúan conocimientos, por lo tanto, no se trata de una función que se le puede otorgar a cualquier persona, requiere de un alto grado de complejidad, sobre todo, por la obligación que tienen los juzgadores de motivar sus decisiones. Es por eso que no encontramos lógica de otorgar estas facultades a los secretarios judiciales, por lo demás en el proceso, la forma y las formas de sus etapas pueden ser replicadas por su apertura al ejercicio de los derechos del trabajador.

Capítulo 3

3 ANÁLISIS DE CASOS PLANTEADOS EN VÍA MONITORIA Y ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

Para fortalecer este trabajo de investigación, pondremos en conocimiento un caso planteado en vía monitoria de acuerdo a lo que establece el COGEP en su artículo 356 numeral quinto, así como también dos absoluciones de consultas realizadas por la Corte Nacional de Justicia con respecto al ejercicio y aplicación del presupuesto de análisis.

3.1 Inadmisión de la demanda por incompetencia del juzgador (01371-2016-00709)

Con fecha viernes 26 de agosto del 2016 se presenta una demanda por la accionante JENNY EDITH DIAZ AVENDAÑO, ante los jueces de la Unidad Judicial de Trabajo del Cantón Cuenca. Mediante acta de sorteo, la competencia radica en la Unidad Judicial de Trabajo Cuenca, conformada por la Jueza María Janeth Mendieta Vanegas.

En breve, la señora JENNY EDITH DIAZ AVENDAÑO, en fecha 22 de septiembre de 2014, suscribe un contrato de trabajo a favor de REGOLUX S.A. del cual se desprende que la accionante prestará sus servicios lícitos y personales con el cargo de “Contadora General” pactando una remuneración de USD 500,00, más las bonificaciones establecidas por la ley. La accionante manifiesta que ha cumplido normalmente y a cabalidad sus obligaciones, empero su empleador se retrasaba constantemente en el pago de sus remuneraciones, razón por la cual, la accionante presento su renuncia voluntaria y dejó de prestar sus servicios el 05 de diciembre de 2014. Sin embargo, hasta la fecha de la presentación de la demanda no se le ha cancelado la remuneración correspondiente al mes de noviembre y el proporcional del mes de diciembre.

Así como tampoco se le ha cancelado lo referente al decimotercero y decimocuarto sueldo que por ley le corresponde. La demanda la propone la actora por Trámite monitorio conforme el artículo 356, numeral 5 con las siguientes pretensiones:

- a) Por el salario adeudado del mes de noviembre de 2014 (\$500,00) quinientos dólares, más el triple de recargo según el artículo 94 del código laboral, dando un total de Dos mil dólares (\$2000,00).

b) Proporcional de los cinco días del mes de diciembre de 2014 (\$83,33) Ochenta y tres dólares con treinta y tres centavos más el triple de recargo según el artículo 94 del Código Laboral, dando un total de trescientos treinta y tres dólares con treinta y dos centavos (\$ 333.32).

c) Proporcional de la décimo tercera remuneración según el artículo 111 del Código Laboral, pertenecientes al periodo del 22 de septiembre de 2014 al 31 de noviembre de 2014 Ciento Dos dólares con Setenta y Siete centavos (\$102.77), y entre el periodo comprendido entre el 1 de diciembre al 5 de diciembre de 2014 Seis dólares con noventa y cuatro centavos (\$6,94), calculando un valor total sobre este rubro de Ciento nueve dólares con setenta y un centavos (\$109,71).

d) Proporcional de la décima Cuarta Remuneración, según el artículo 113 del Código de Trabajo, desde el 22 de septiembre hasta el 5 de diciembre de 2014, siendo este rubro un total de Setenta y dos dólares con Cincuenta y dos centavos (\$72.52). (Proceso: 01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, 2016).

En primera instancia, en cumplimiento a lo que determina el artículo 142 del Código Orgánico General de Procesos, la parte accionante cumple con cada uno de los requisitos que debe contener la demanda en su presentación, e incluso, con aquellos que están determinados de alguna manera en la naturaleza del numeral 5 del artículo 356 “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral”. Condiciones que se cumplen en la demanda, ya que se presenta el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación en la cuantía, así como se presente prueba de la relación laboral con el mecanizado del IESS.

Sin embargo, luego de haberse practicado el sorteo correspondiente a esta causa, la Jueza al momento de calificar la demanda resuelve el siguiente auto de inadmisión en el que manifiesta lo siguiente:

El Art. 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos, en la especie, cuando una persona pretende cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, debe hacerlo en procedimiento monitorio no siendo, por tanto, la suscrita competente para conocer de este

trámite. Por lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Art. 147 del Código Orgánico General de Procesos, se declara inadmisibile la presente demanda y se ordena devolver los anexos al accionante, disponiéndose el archivo de la causa. (Proceso: 01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, 2016).

3.1.1 Análisis del criterio de inadmisibilidad

En el auto de inadmisión dictado por la Jueza María Janeth Mendieta Vanegas tenemos que mencionar dos momentos que son importantes en este análisis. El primero cuando se hace referencia a lo siguiente:

UNO: El Art. 172 de la Constitución de la República, manda a que las juezas y jueces administren justicia con sujeción a la constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley, aplicando el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia, así el Art. 76.3 ibidem dispone que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se debe asegurar el debido proceso, entre otras, con la garantía de que sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. (Proceso: 01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, 2016).

Se debe precautelar el debido proceso, con la garantía de que, solo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente, en este caso se hace mención de manera indirecta al artículo 156 del Código Orgánico de la Función Judicial (2009):

Art. 156.- COMPETENCIA. - Competencia es la medida dentro de la cual la potestad jurisdiccional está distribuida entre las diversas cortes, tribunales y juzgados, en razón de las personas, del territorio, de la materia, y de los grados.

Así como también se hace referencia al Principio de Tutela Judicial Efectiva determinado en el COFJ (2009) el que determina una situación que es de nuestro interés en este análisis:

Art. 23.- PRINCIPIO DE TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LOS DERECHOS. (...) Para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos, y evitar que las reclamaciones queden sin decisión sobre lo principal, por el reiterado pronunciamiento de la falta de competencia de las juezas y jueces que previnieron en el conocimiento en la situación permitida por la ley, las juezas y

jueces están obligados a dictar fallo sin que les sea permitido excusarse o inhibirse por no corresponderles.

La situación que puso en conocimiento la señora JENNY EDITH DIAZ AVENDAÑO, de la Unidad Judicial de lo Laboral en Cuenca, es un presupuesto permitido por la ley, que como hemos hecho mención está determinado en el artículo 356, numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos. Por lo tanto, para prevenir el reiterado pronunciamiento de falta de conocimiento, los jueces están obligados a dictar fallo, quedando prohibido el excusarse o inhibirse de la causa por no corresponderles. Situación que, a nuestro criterio, se presentó en este auto de inadmisión.

A nuestro entender, cuando la Jueza hace mención, a “con observancia del trámite propio de cada procedimiento” confunde la razón de ser de la norma, en el sentido de que, en específico, no se refiere la norma a que se debe observar el procedimiento propio para cada materia, sino que los jueces tienen la obligación de observar los procedimientos propios de cada trámite determinado en el COGEP, es por esta razón que en un segundo momento la jueza expresa lo siguiente en su auto:

DOS: El Art. 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos, en la especie, cuando una persona pretende cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, debe hacerlo en procedimiento monitorio no siendo, por tanto, la suscrita competente para conocer de este trámite. Por lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Art. 147 del Código Orgánico General de Procesos, se declara inadmisibles la presente demanda y se ordena devolver los anexos al accionante, disponiéndose el archivo de la causa. Hágase saber. (Proceso:01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, 2016).

En este apartado, se limita el ejercicio de la acción a lo que establece el artículo 575 del Código del Trabajo, que, en resumen, nos indica que las controversias individuales de trabajo deberán sustanciarse en trámite sumario, empero, como ya lo señalamos en el capítulo anterior, en este caso existe una antinomia jurídica, ya que, para la misma situación existen dos consecuencias jurídicas. Hablamos en específico del supuesto que prevé el artículo 356 del (Código Orgánico General de Procesos, 2016):

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas (...).

5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Pese a la existencia de esta norma, el funcionario jurisdiccional desconoce su aplicabilidad en la causa, cuando la acción cumple con los requisitos de que “la persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo”. El cuestionamiento que nos hacemos es, si realmente, la Jueza podía desconocer esta causa por oscuridad y frente a la existencia de una evidente antinomia jurídica que en ningún momento se la hace referencia en el auto de inadmisión, no realiza un ejercicio de ponderación de las normas, lo que genera una evidente confusión. Al respecto debemos remitirnos a lo que determina el COFJ (2009):

Art. 28.- PRINCIPIO DE LA OBLIGATORIEDAD DE ADMINISTRAR JUSTICIA. - Las juezas y jueces, en el ejercicio de sus funciones, se limitarán a juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, con arreglo a la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y las leyes de la República.

No podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma u oscuridad de las mismas, y deberán hacerlo con arreglo al ordenamiento jurídico, de acuerdo a la materia. Los principios generales del derecho, así como la doctrina y la jurisprudencia, servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento legal,

En ningún momento, se hace un ejercicio de interpretación, integración o delimitación del campo de aplicación del ordenamiento legal, tal y como lo determina este principio de obligatoriedad, así como tampoco se aclara la interpretación de las normas mediante la aplicación de los principios generales del derecho procesal. A nuestro parecer, el juez se declara incompetente en razón del procedimiento (trámite) invocado por el accionante, lo que resulta totalmente contradictorio al ejercicio del debido proceso,

ya que está determinada la posibilidad de accionar por la vía monitoria en los casos de conflictos individuales de trabajo, específicamente cuando no se le hayan cancelado al trabajador oportunamente sus remuneraciones mensuales o adicionales.

Finalmente, es necesario aclarar que nuestro ordenamiento jurídico no ha determinado la incompetencia del juez en razón del procedimiento (trámite) como una de las respuestas del funcionario jurisdiccional ante una evidente antinomia jurídica, por lo que, la autoridad jurisdiccional no resuelve el conflicto. Además, recordemos que si se acepta la demanda, el juez deberá remitir el proceso al juzgador competente, sin declarar la nulidad, para que se continúe sustanciando la causa; solo en los casos de incompetencia en razón de la materia, se tendrá que declarar la nulidad y se mandará que se remita el proceso al juzgador competente para que se sustancie. Sin embargo, como hemos podido observar, la jueza ha declarado incompetencia en razón del procedimiento y ha limitado en su auto de inadmisión el ejercicio de los conflictos individuales de trabajo a la vía sumaria.

Existen causas de incompetencia en razón de lo que determina el artículo 11 del Código Orgánico General de procesos, en el que se, distinguen la territorial, concurrente y excluyente, así como también existen requisitos previos de admisibilidad como, por ejemplo:

- a) La prescripción del derecho de ejercer la acción (art. 307 COGEP).
- b) La omisión de acompañar a la demanda el título ejecutivo (art. 349 COGEP).
- c) La circunstancia de que el título acompañado a la demanda no reúna las condiciones de ejecutivo (art. 350 COGEP).

Estos requisitos deben ser valorados por el juez al momento de considerar la admisión de la demanda, así como también de acuerdo al artículo 147 del COGEP, debe ser valorado la indebida acumulación de pretensiones. Es importante señalar que en los dos casos contemplados por el artículo 147 que ha sido formulado por la Jueza de la causa de análisis de este trabajo, hablamos de la incompetencia del juzgador y de la indebida acumulación de pretensiones para la inadmisión de la demanda, en ambos casos, debe aparecer claramente de manifiesto en la demanda, de esta manera el juzgador podrá aplicar la solución determinada en este artículo, caso contrario, le corresponde a la parte demandada proponer la incompetencia en razón de las excepciones previas determinadas en el artículo 153 del COGEP.

3.1.2 Indebida acumulación de pretensiones

Para iniciar con este apartado es de vital importancia que citemos la decisión del juzgador de la causa de análisis:

DOS: El Art. 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos, en la especie, cuando una persona pretende cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, debe hacerlo en procedimiento monitorio no siendo, por tanto, la suscrita competente para conocer de este trámite. Por lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Art. 147 del Código Orgánico General de Procesos se declara inadmisibile la presente demanda y se ordena devolver los anexos al accionante, disponiéndose el archivo de la causa. Hágase saber. (*Proceso:01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA*, 2016)

Así como también citaremos el artículo en mención para fundamentar nuestro análisis, (Código Orgánico General de Procesos, 2016):

Artículo 147.- Inadmisión de la demanda. La o el juzgador inadmitirá la demanda cuando:

1. Sea incompetente.
2. Contenga una indebida acumulación de pretensiones.

Si la o el juzgador estima que la demanda es manifiestamente inadmisibile, la declarará así en la primera providencia, con expresión de los fundamentos de su decisión y ordenará devolver los anexos y el archivo del expediente. Esta providencia será apelable.

El juzgador en su auto de inadmisión ha determinado que conforme lo establecido en el artículo 147 del COGEP se declara inadmisibile la demanda presentada por la parte actora, empero, no hace mención al numeral al que se apegó su decisión, ya que, como podemos observar la norma determina dos situaciones, la primera cuando sea incompetente el juzgador y la segunda cuando la demanda contenga una indebida acumulación de pretensiones, como lo hemos analizado en el apartado anterior en ningún momento se ha presentado de manera manifiesta la incompetencia del juzgador sea esta

territorial, concurrente o excluyente, sino más bien, el juzgador parece ser que declara su incompetencia en razón del procedimiento por la limitación de una norma contenida en el Código de Trabajo. Nos corresponde ahora analizar si en la demanda existió o no, una indebida acumulación de pretensiones.

Recordemos cuáles fueron las pretensiones señaladas por la parte actora:

- a) Remuneraciones del mes de noviembre del 2014 y el proporcional de los días trabajados del mes de diciembre del mismo año.
- b) Triple de recargo conforme el artículo 94 del Código de Trabajo.
- c) Proporcional de la décimo tercera remuneración y décimo cuarta remuneración.

La Corte Nacional de Justicia en su (Resolución No. 12-2017, 2017) determina que existe Indebida acumulación de pretensiones cuando:

Con la finalidad de garantizar el principio constitucional de economía procesal, el legislador ha permitido que la parte actora pueda demandar en un mismo proceso diversas pretensiones (dos o más); no obstante, establece también la posibilidad de excepcionar la indebida acumulación de pretensiones, cuestión que puede estar fundada en la importancia cualitativa de cada pretensión, la incompatibilidad de contenido entre unas y otras, o por la especificidad de cada pretensión. En todo caso, cuando las pretensiones planteadas en una misma demanda son contradictorias o incompatibles, no procede sustanciarse en un mismo proceso.

En este sentido, a nuestro criterio, las pretensiones que han sido determinadas por la parte actora en su demanda, no son contradictorias, ni incompatibles, en razón de que, responden a lo determinado en el artículo 356, numeral 5 del COGEP (2016) que determina:

Artículo 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:

La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Como lo analizamos anteriormente, las remuneraciones mensuales, son aquellas retribuciones que le corresponden al trabajador por el servicio prestado en beneficio de su empleador y que cumplan con las características de remuneración, en este sentido, las remuneraciones mensuales del mes de noviembre y el proporcional de diciembre exigido por el actor en la demanda que no fueron pagadas oportunamente, se encuentran en total derecho, pues, se encuentra amparado por la norma.

Por otro lado, cuando la norma hace referencia a remuneraciones adicionales, se indica especialmente a lo que determina el párrafo tercero del capítulo sexto del Código de Trabajo de denominación “De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales” apartado en el que se encuentran desarrollados los conceptos, utilidad y aplicabilidad de la décimo tercera y décimo cuarta remuneración, por lo que, cuando el COGEP hace alusión al término “adicionales” se refiere específicamente a estos valores, por lo que la pretensión de la parte actora no encuentra contradicción o incompatibilidad.

Por último, en razón de la sanción del triple de recargo del empleador, es necesario remitirnos al COGEP (2016) el que determina:

Art. 94.- Condena al empleador moroso. - El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

Esto ya lo hemos analizado, sin embargo, es necesario exponerlo en la práctica de este caso. La norma prevé que se cumplan dos situaciones para condenar al empleador moroso:

- a) Que el empleador no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de la relación laboral; y,
- b) Para el pago de estas remuneraciones hubiera sido menester una la acción judicial pertinente,

En el caso de análisis, es evidente que se cumplen estas dos situaciones, ya que, el empleador no cancelo las remuneraciones que le correspondían al trabajador del mes de noviembre y del proporcional de diciembre del año 2014, y por esta razón, el trabajador

acudió a presentar una acción judicial por vía monitorio amparado en el artículo 356 numeral 5 del COGEP, por lo que, por lógica jurídica el trabajador puede exigir la condena al empleador moroso.

En síntesis, no existe indebida acumulación de pretensiones en la demanda presentada por el actor, ya que todo ha estado determinado en la norma, por lo que no existe en ningún momento contradicción o incompatibilidad. Estos criterios se cumplirían si, por ejemplo, la demanda, además de las pretensiones planteadas, hubiere exigido la indemnización por despido intempestivo, pretensión que lógicamente debería ser sustanciada y resuelta en otra vía, que en este caso sería el trámite sumario. Sin embargo, esta situación no se presenta en este caso, por lo que el juzgador comete un gran error, y en vista de que hemos descartado las dos situaciones del artículo 147, no existe incompetencia, ni indebida acumulación de pretensiones manifiesta en la demanda, para que esta haya sido inadmitida en trámite.

3.1.3 Falta de motivación del juzgador en el auto de inadmisión

Una de las garantías de la tutela judicial efectiva en nuestro ordenamiento jurídico es la garantía de la motivación, es por esa razón que, en este caso de análisis, debemos identificar si en el auto de inadmisión dictado por el juzgador se cumplió efectivamente con esta garantía o en su caso se omitió. El artículo 147 del (Código Orgánico General de Procesos, 2016), norma que es citada por el juzgador en el auto, determina lo siguiente:

Si la o el juzgador estima que la demanda es manifiestamente inadmisibles, la declarará así en la primera providencia, con expresión de los fundamentos de su decisión y ordenará devolver los anexos y el archivo del expediente. Esta providencia será apelable.

Si la demanda presentada por la parte actora es manifiestamente inadmisibles, se deberá declarar en primera providencia, pero, se deberá fundamentar la decisión del juzgador, lo que se relaciona directamente con la garantía de la motivación que hemos manifestado, sin embargo, es necesario entender esta garantía antes de emitir un análisis objetivo del auto. La Corte Constitucional del Ecuador, en su sentencia N.º 080-13-SEP-CC, ha manifestado que no basta únicamente con hacer un enunciado de las normas que se aplicarán, sino que también debe existir por parte del juzgador un ejercicio argumentativo a raíz de los hechos y el derecho, lo que nos ayudará a llegar a una conclusión coherente y lógica (Hernández Muñoz, 2018):

“Conlleva un deber de indagar a partir de los hechos presentados en el caso, cómo estos se relacionan con las normas jurídicas a partir de un razonamiento, a más de explicativo, justificativo”. (SENTENCIA No. 080-13-SEP-CC. CASO No. 0445-11-EP., 2013).

La Corte Constitucional ha determinado un test de motivación, que para la época de este caso de análisis es aplicable, se utilizaba para realizar un examen a las resoluciones de los juzgadores, en que se determinan tres parámetros:

- 1) Lógica.
- 2) Razonabilidad.
- 3) Comprensibilidad. (SENTENCIA No 181-14-SEP-CC CASO No 0602-14-EP, 2014).

En este sentido, menciona la Corte, que si se cumplen los tres parámetros existe una correcta argumentación y por ende se cumple la garantía de la motivación, empero, si se incumple uno solo de estos, podemos afirmar que la resolución no se encuentra motivada. Ahora bien, siguiendo la línea de la autora Verónica Hernández Muñoz, definamos cada uno de estos parámetros:

- a) **Razonabilidad.** – En este parámetro, la resolución es razonable, cuando el juzgador expresa las normas que utilizó para identificar la vulneración o no de un derecho, es decir, responde a la pregunta ¿qué normas utilizó el juez para identificar la vulneración o no de un derecho?
- b) **Lógica.** – Los elementos fácticos y jurídicos que conforman la estructura de la resolución tendrán que ser coherentes en la aplicación del silogismo práctico utilizado por el juzgador al momento de emitir su decisión, en este sentido, de las premisas derivará la conclusión, y a su vez, la conclusión será coherente con la decisión.
- c) **Comprensibilidad.** – El lenguaje utilizado en las resoluciones debe ser claro, de manera que cualquier persona, sin ser un experto en Derecho, lo pueda entender, es decir, que deben poder ser fiscalizadas por el auditorio social, no únicamente por las partes procesales. (Hernández Muñoz, 2018, p. 26).

Ahora bien, una vez entendido cada uno de estos parámetros del test de motivación, nos corresponde ahora realizar el análisis respectivo al auto de inadmisión dictado en primera instancia:

- a) **En relación a la razonabilidad.** – Las normas a las que hace mención en su decisión el juzgador es en una primera parte los artículos 172 y 76. 3 de la Constitución de la República del Ecuador, normas que hacen referencia a la sujeción de la Constitución y al debido proceso.

En un segundo momento, se expresa lo que determina el artículo 575 del Código de Trabajo, para hacer alusión a que las controversias individuales de Trabajo se resolverán en trámite sumario, así como, se hace mención al artículo 356 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos que determina la procedencia del trámite monitorio laboral, para llegar finalmente al artículo 147, sin expresión del numeral, para justificar la inadmisión, pero no se sabe si es por incompetencia del juzgador o por la indebida acumulación de pretensiones en la demanda.

En este sentido, podríamos decir que medianamente se cumple con el parámetro de la razonabilidad, al hacer alusión de las normas que utilizó el juzgador para identificar la no vulneración del derecho. Pero un juzgador al momento de resolver no tiene términos medios, por lo que no existe razonabilidad.

- b) **En razón de la Lógica.** – El silogismo que utiliza el juzgador, en relación a los elementos fácticos y jurídicos, no es coherente con la conclusión y la decisión, en vista de que, en ningún momento, se realiza un examen a los hechos determinados en la demanda por el actor, sino solo se recoge un criterio con respecto a una norma que limita el procedimiento, lo que videntemente vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva de la parte actora.

Además, existe una inadecuada aplicación de las normas con relación a los hechos que la motivaron, lo que involucra que el silogismo no tenga ni pies ni cabeza al momento de resolver.

- c) **En razón de la comprensibilidad.** – El lenguaje que utiliza el juzgador es incomprensible totalmente, en consecuencia, de que, no especifica elementos que son necesarios para entender de manera adecuada el auto de inadmisión, que como ya lo hemos dicho, declara la inadmisión de la demanda en razón del artículo 147 del COGEP, pero no especifica porque causal lo hace, lo que violenta de manera evidente el derecho de la parte actora a manifestarse de manera correcta en caso de querer apelar este auto.

Además, al considerar el supuesto del artículo 356, numeral 5 del COGEP, que determina el trámite monitorio laboral, no se hace un correcto examen del contenido de la norma, lo que genera confusión en la aplicación de su argumento. Para nada es comprensible este auto.

En vista de este análisis, debemos entender que la falta de motivación en las resoluciones de los juzgadores puede llevar a la nulidad de esta decisión, así como a la vulneración del debido proceso y la seguridad jurídica, y en este auto poco o nada se ha motivado de manera correcta, lo que demuestra el limbo en el que se encuentran las personas, y razón por la cual, nace el temor de los trabajadores de utilizar esta vía para hacer valer sus derechos.

3.1.4 Análisis del auto de confirmación en segunda instancia

Empecemos citando lo esencial de la apelación del auto de inadmisión que fue presentado por la parte actora:

De dicha providencia se desprende que la suscrita no es competente para conocer la causa, por lo que se inadmite la demanda presentada en contra del Sr. José Ignacio Román Cabrera por sus propios y personales derechos y los que representa por su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A, amparándose en el artículo 575 del Código de Trabajo y el artículo 147 de Código Orgánico General de procesos, esto es supuestamente por cuanto el juez de trabajo tiene competencia para conocer las controversias individuales de trabajo; y, por ser un procedimiento Monitorio.

La pretensión de la presente reclamación versa sobre valores los cuales se genera por derechos exclusivamente laborales, plenamente reconocidos en el Código del Trabajo, así como la reclamación también trata sobre derechos específicos contemplados en el mismo, como es el caso de la penalidad del triple del recargo establecido en el mismo cuando es menester acción judicial, por lo que resultaría impensable que un juzgador que no tenga competencia laboral conozca de la presente causa, en aplicación del mismo 575 del Código de Trabajo, invocado por la señora Jueza que se inhibe del conocimiento de este proceso.

Además, en ninguna parte del Código Orgánico General de Procesos se establece que el procedimiento Monitorio es de exclusiva competencia y conocimiento de los Jueces de lo Civil, pues sería incongruente que un Juez de lo Civil tenga conocimiento sobre el pago de haberes laborales, por las consideraciones antes referidas Consecuentemente se colige que al no otorgar esta competencia exclusiva a los señores jueces de lo Civil, puede conocerla y debería conocerla el juez de la materia que corresponda la pretensión. (Proceso:01371-2016-00709, 2016).

Debemos ser precisos en indicar que la parte actora, comete un error al momento de interpretar la decisión del juzgador, pero es totalmente entendible, pues como lo hemos manifestado la sentencia de primera instancia es incomprensible, el lenguaje que utiliza nos puede llevar a varias interpretaciones. Sin embargo, entendemos lo siguiente de la apelación de la parte actora:

- El actor empieza señalando que el juzgador se declara incompetente para conocer la causa fundamentando su decisión y amparándose en el artículo 575 del Código de Trabajo y el artículo 147 de Código Orgánico General de Procesos, esto es supuestamente por cuanto el juez de trabajo tiene competencia para conocer las controversias individuales de trabajo; y, por ser un procedimiento Monitorio.
- En un segundo momento, el actor hacer referencia a que en las pretensiones de la demanda se determinan valores los cuales se genera por derechos exclusivamente laborales, plenamente reconocidos en el Código del Trabajo, por lo que resultaría impensable que un juzgador que no tenga competencia laboral conozca la causa, amparándose en el artículo 575 del Código de Trabajo.
- Finalmente, se menciona que, en ninguna parte del Código Orgánico General de Procesos se establece que el procedimiento Monitorio es de exclusiva competencia y conocimiento de los Jueces de lo Civil, pues sería incongruente que un Juez de lo Civil tenga conocimiento sobre el pago de haberes laborales.

En nuestra consideración, al analizar los elementos de la apelación presentada por la parte actora, se confunde la razón de la decisión en primera instancia, que, como lo hemos manifestado, es un auto de inadmisión amparado en el artículo 147 del Código Orgánico General de Procesos en el que no se especifica si la razón de la inadmisión fue por la incompetencia del juzgador o la indebida acumulación de pretensiones en la

demanda. Bajo nuestro criterio sobre este motivo debía recaer la discusión en segunda instancia alegando la falta de motivación.

Sin embargo, la parte actora hace referencia a la incompetencia del juzgador en razón de la materia, cuando en ningún momento el juzgador de primera instancia manifestó eso en su auto de inadmisión y luego, incluso, el actor hace referencia a que los jueces de lo Civil no pueden resolver esta causa en razón de que por especialidad deberían ser los jueces de lo laboral resuelvan sobre los derechos laborales en riesgo de vulnerabilidad dentro este proceso. Con este contexto, la Corte Provincial del Azuay resuelve lo siguiente:

En este sentido, el Tribunal hace las siguientes consideraciones: 1.- Que la señora jueza a quo en ningún momento ha mencionado que el juez de lo civil es el competente para conocer la demanda. Por lo que conforme dispone el Art. 147, numeral 1 del Código Orgánico General de Procesos, ella manifiesta que no es competente para conocer la demanda; y, 2.- Si bien se ha producido una controversia de trabajo, debería haberla planteado la demandante en la vía que corresponde, puesto que tal como se lo ha propuesto en este trámite monitorio, consideramos que efectivamente la acción laboral no correspondería al trámite de los que determina el Art. 356 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos. Por lo dicho, este Tribunal, confirma el AUTO DE INADMISIÓN que dispone el archivo de la demanda. Dejando a salvo el derecho a presentar la acción legal de la que se crea asistida la demandante, y demandar en la vía correspondiente. (Proceso:01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, 2016).

La Corte acertadamente discute el argumento utilizado por la parte actora, en el que se manifiesta que el juez de lo civil es el competente para conocer la demanda, ya que esto, nunca fue determinado por la juzgadora de primera instancia a quo dentro de su auto de inadmisión. Pero luego realiza una afirmación errónea, ya que determina, que, si bien se ha producido una controversia de trabajo, esta no debe ser presentada en vía monitoria, sino en vía sumaria, haciendo caso omiso a lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP, y, al igual que el juzgador a quo, sin respetar los criterios de razonabilidad, lógica y comprensibilidad, dicta su auto de confirmación de la inadmisión a la demanda.

En síntesis, podemos expresar que el actor ha dado cumplimiento a todos los requisitos determinados en la norma con respecto a la presentación de la demanda, no ha existido errores en la forma de presentar la demanda, inadecuación en el procedimiento, ni mucho menos, indebida acumulación de pretensiones. Con el análisis realizado en capítulos anteriores, podemos identificar con certeza que se ha cumplido con todos y cada uno de los elementos para accionar por la vía monitoria laboral, sin embargo, por la ambigüedad de la norma, los funcionarios jurisdiccionales en este caso han cometido errores que han evitado cumplir con la garantía del debido proceso de las partes, que, como finalidad, intentaban hacer valer sus derechos y conseguir una tutela judicial efectiva.

3.2 Análisis Absolución de Consultas de la Corte Nacional de Justicia

Hemos podido demostrar, a lo largo del desarrollo del trabajo, la serie de falencias que encontramos en el supuesto del trámite monitorio laboral y su regulación en el Código Orgánico General de Procesos, motivo por el cual, su inaplicación en la vida del Derecho, ha generado una serie de dudas e hipótesis entre quienes lo ejercen en la vida práctica.

Para fortalecer este trabajo hemos considerado necesario, abordar analíticamente las absoluciones de consultas que han sido emitidas por la Corte Nacional de Justicia, que, en breve, nos ofrecen algunas interesantes respuestas para encontrar una solución final a la ambigüedad de esta norma.

3.2.1 Oficio No. 921-P-CNJ-2018-19; 00934

Esta absolución presenta ante la Corte la siguiente Consulta:

En relación al Art. 356.5 del COGEP, sobre la posibilidad de demandar mediante proceso monitorio el pago de remuneraciones atrasadas, debiendo el actor acompañar a su demanda, el detalle de los haberes adeudados y la prueba de la relación laboral. Se indica que sobre el particular existen dos criterios: el primero, que solo se puede demandar si la relación laboral se encuentra vigente; y el segundo, en cambio, que se puede demandar aun cuando hubiere terminado la relación de trabajo. También se refiere a la aplicación del Art. 94 del Código del Trabajo respecto del pago de la multa del triple de recargo en caso de incumplimiento en el pago de remuneraciones.(Oficio N°:921-P-CNJ-2018-19; 00934., 2018)

Esta consulta es presentada por la Corte Provincial de Justicia de Pichincha, en razón de que, la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP, por su ambigüedad, genera confusión al momento de su aplicación, por lo que, no se sabe a qué sujeto activo está dirigido la norma, es decir, quien puede accionar por esta vía y si debe cumplir o no con una determinada calidad. Al respecto, es necesario que cite la norma en cuestión (Código Orgánico General de Procesos, 2016):

Art. 356 (...) 5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Cuando realizamos una primera lectura al texto normativo, podemos identificar, en principio, que la norma, está haciendo, aparentemente, una limitación al ejercicio de la acción cuando se menciona “la o el trabajador”. En virtud de que, existen dos criterios, el primero como lo determina la consulta es si del sujeto activo debe cumplir con la calidad de “trabajador” o se puede accionar por esta vía y solicitar el pago de las remuneraciones mensuales y adicionales cuando se es “ex trabajador”, no se determina entonces en el texto esta distinción. Sin embargo, recordemos el principio básico de “UBI LEX NON DISTINGUIT, NEC NOS DISTINGUERE DEBEMUS”³.

Por otro lado, uno de los temas que ya hemos analizado en este trabajo, es si se puede aplicar la condena al empleador moroso determinada en el artículo 94 del Código de Trabajo⁴. Que a nuestro criterio si se puede aplicar, ya que se cumplen las condiciones determinadas en la norma precedente. Analicemos cual fue la conclusión a la que llegó la Corte Nacional en esta Consulta:

La ley no establece como condición para reclamar el pago de remuneraciones atrasadas que la relación laboral hubiere concluido, por tanto, cabe perfectamente que el trabajador demande sus haberes y esté vigente la relación de trabajo.

Distinto es el caso en que el trabajador hubiere optado por el visto bueno por la causal del Art. 173.2 del Código del Trabajo, pues declarado el mismo hay

³ Aforismo latino que significa que cuando la ley no distingue, tampoco a nosotros nos corresponde hacerlo.

⁴ Art. 94.- Condena al empleador moroso. - El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador (Código Orgánico General de Procesos, 2016)

lugar a reclamar el despido intempestivo y también las remuneraciones atrasadas, pero en este caso en juicio sumario y no monitorio.

En relación a la sanción al empleador moroso, la norma del Art. 94 del Código del Trabajo, establece dos condiciones: que se esté adeudando remuneraciones atrasadas y que para su cobro haya sido necesaria una acción judicial. El juicio monitorio es una acción judicial, prevista en el Art. 356.5 del COGEP, para el caso del cobro de remuneraciones atrasadas, por tanto, procede en tales casos la sanción prevista en esa norma. (Oficio N°:921-P-CNJ-2018-19; 00934., 2018).

En estricto sentido, la Corte Nacional, en su conclusión, determina que la norma del Trámite Monitorio Laboral no ha establecido que una de las condiciones para que se pueda exigir el pago de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente, la persona que accione tenga que haber concluido su relación laboral y por lo tanto tener el derecho del reclamo por esta vía, como lo mencionamos ya, la ley no hace distinción. Por lo tanto, conforme el criterio de la Corte, cabe perfectamente dentro de la relación laboral y fuera de esta. Además, recordemos que nuestro Código de Trabajo en ningún momento hace una diferenciación entre “trabajadores y ex trabajadores” y eso no quiere decir, que limita el campo de acción de lo regulado en materia laboral a quienes cuenten con una relación de trabajo activa.

Por otro lado, en relación a la condena al empleador moroso, al igual que nuestro criterio que hemos determinado en este trabajo, la Corte valora que cabe la pretensión de condena por el hecho de que se cumplen las condiciones determinadas por la norma, estas son, que se esté adeudando remuneraciones atrasadas y que para su cobro haya sido necesaria una acción judicial, es indiscutible este supuesto que debe ser considerado por los juzgadores al momento de resolver, además recordemos que conforme la Resolución 14-2015 de la Corte Nacional de Justicia, los jueces están obligados a disponer de esta condena, aun así, no haya sido solicitado expresamente en la demanda:

Art. 1.- En los juicios laborales, cuando se reclame el pago de remuneraciones atrasadas, generadas durante la relación laboral, que no hubieren sido cubiertas por el empleador, demostrada en el juicio de trabajo esta pretensión, las juezas, jueces y tribunales de lo laboral, dispondrán en sentencia además el pago del triple del equivalente al monto total de los sueldos o salarios no pagados del último trimestre adeudado, en beneficio de la persona trabajadora, previsto en el artículo

94 del Código de Trabajo, aunque no hubiere sido expresamente reclamado en la demanda. (Resolución No. 14-2015, 2015).

Finalmente, debemos mencionar que, a pesar del criterio recogido por la Corte nacional de Justicia, que recordemos no es vinculante, ya que se trata de una absolucón de consultas, la norma puede ser percibida con diferente criterio por los estudiosos del derecho, lo que provoca que aún permanezcamos en un limbo con la seguridad jurídica y la aplicación de este supuesto. Razón por la que, es necesario que evitemos la multiplicidad de criterios y se determine una reforma integra del Trámite Monitorio Laboral.

3.2.2 Oficio No. 531-2022-P-CNJ

Esta absolucón presenta ante la Corte la siguiente Consulta:

Existe la posibilidad de que un trabajador habiendo terminado la relación laboral presente acción monitoria para el cobro de remuneraciones mensuales no pagadas oportunamente cuando estuvo vigente la relación laboral.(Oficio No: 531-2022-P-CNJ, 2022).

Respecto del criterio anterior, esta absolucón resuelve una de las consultas que ya fueron resueltas con anterioridad, con relación a si se puede accionar habiendo terminado la relación laboral, y esto claro, por la confusión que general la palabra “trabajador” en el contenido de la norma. Sin embargo, el enfoque de análisis de la Corte es un poco distinto, en el sentido de que, se empieza haciendo una retroalimentación al derecho que tiene el trabajador de recibir una remuneración como contraprestación a sus servicios, que ha sido determinados en el Contrato de Trabajo. Empero, esta contraprestación, puede ser incumplida por el empleador, existiendo, para este caso, un trámite expedito para hacer valer sus derechos que el Trámite Monitorio laboral, determinado en el artículo 356 numeral 5 del COGEP.

Lo más importante es que antes de resolver la consulta, realiza un análisis la Corte, respecto de la no distinción de la norma, cuando se refiere a que la norma solamente exige dos condiciones:

- 1) Que se acompañe a la demanda un detalle de las remuneraciones atrasadas impagas.
- 2) Se adjunte prueba de la relación laboral.

Es por este motivo que la Corte resuelve lo siguiente:

Se puede demandar el pago de remuneraciones mensuales o adicionales adeudadas al trabajador, independientemente de si continua, o se ha terminado la relación laboral. (Oficio No: 531-2022-P-CNJ, 2022).

Criterio que, como lo hemos argumentado, compartimos, sin embargo, es necesario reformar la norma para evitar confusiones cuando se llegue a aplicar por el juzgador.

Capítulo 4

4 “DE LA REFORMA”

4.1 Criterios de abogados especialistas en materia laboral o procesal, jueces de primera instancia, jueces de segunda instancia y jueces de la Corte Nacional sobre la necesidad y aplicabilidad de la reforma al trámite monitorio laboral

4.1.1 Metodología

La metodología que se utilizó siguió un enfoque mixto o de triangulación de datos que, representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, “Chen (2006) los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conservan sus estructuras y procedimientos originales (“forma pura de los métodos mixtos”) (p. 534)”(Chen. 2006. Citado en Obez et al., 2018, p. 590).

La metodología mixta que se utilizó en el presente trabajo de titulación se basa en un enfoque con una parte cuantitativa, es decir, el estudio de caso, la revisión bibliográfica y por último en un enfoque cualitativo que es la realización de una entrevista, la misma que se realizó con la siguiente metodología.

Metodología de la entrevista, para ello repasemos en que consiste una entrevista:

La entrevista es un método de recolección de datos, que nos ayuda a profundizar en temas puntuales, de los cuales se pretende ahondar en la información, buscando comprender, mediante el análisis exhaustivo. En la investigación cualitativa, la entrevista, constituyen una herramienta valiosa, dado que nos habilita a interactuar con diferentes actores para resignificar y reconstruir la complejidad de la realidad, generando nuevos conocimientos. (Obez et al., 2018, p. 593).

La entrevista se realizó a 10 profesionales del derecho, entre abogados en libre ejercicio y jueces tanto de la Unidad Judicial de lo Laboral en Cuenca, como de jueces y juezas de lo Laboral de la Corte Provincial, y de la Corte Nacional de Justicia de

la Sala Especializada de lo Laboral, con una experiencia de al menos 10 años en el ejercicio de la profesión,

Los entrevistados fueron seleccionados a partir de los cargos que ostentan y su trayectoria y excelencia en el ejercicio profesional. Las entrevistas se realizaron de manera semiestructurada en tres niveles con un guion, con los cuales se indagó en aquellas experiencias y criterios personales, con el fin de nutrir la investigación de criterios y fundamentos prácticos del ejercicio de la profesión.

El primer nivel de la entrevista se conforma de preguntas de introducción relacionadas con datos de presentación y de conocimiento del entrevistado, con el fin de corroborar su experiencia y futuro aporte a la investigación con preguntas como:

- 1) Nombre Completo.
- 2) Actividad que realiza.
- 3) Rama de especialidad.
- 4) Años de experiencia.

El segundo nivel se desarrolló en base a las interrogantes que surgieron de la investigación, en un formato estructurado de guion, con el afán de analizar los criterios de los profesionales al respecto y esclarecer las interrogantes en base a la experticia de los entrevistados. Se realizaron las siguientes preguntas:

- 1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?
- 2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?
- 3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?
- 4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones

mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

- 5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador?, y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?
- 6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

El tercer nivel se basa en el criterio de los entrevistados con una estructura semiabierta que nace de la pregunta fundamentada en la hipótesis del trabajo y que es seguida de preguntas abiertas con el fin de recolectar los criterios que se tengan sobre la propuesta de reforma presentada. Se realizaron las siguientes preguntas:

- 7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?
- 8) Presentación de la propuesta de reforma.

La entrevista de metodología semiestructurada en su parte estructurada con guion y con un control de elección de participantes por conveniencia no probabilístico, nos permitió la recolección de información confiable, precisa para resolver las interrogantes de la investigación y por su parte el tercer nivel de la entrevista semi abierta nos permitió encontrar y tratar distintos enfoques y problemáticas surgidas de la experiencia de los participantes dándole una mayor solvencia y rigor a la investigación de este trabajo de titulación.

4.1.2 Informe de resultados

Con relación a la primera sección de preguntas:

Dentro del grupo de entrevistados que hemos seleccionado por la experiencia y el profesionalismo en el área del Derecho Laboral, hemos obtenido como resultados que los entrevistados mantienen una experiencia promedio de entre 10 a 40 años de experiencia,

entre diferentes actividades como el libre ejercicio profesional, la docencia universitaria y la función pública específicamente como jueces o juezas de la Función Judicial.

Esta experiencia dota a nuestra investigación de un sustento teórico – práctico de mayor confiabilidad, teniendo en cuenta que la mayoría de los criterios emitidos por los entrevistados ya han sido analizados por nosotros en este estudio. Estas entrevistas tienen el propósito de otorgar sustento a la propuesta de reforma conclusión de este estudio, por lo que es interesante analizar cada uno de los puntos objeto de la discusión.

Con relación a la segunda sección de preguntas:

Empecemos analizando la primera parte de esta sección que tiene que ver específicamente con el conocimiento de acciones monitorias laborales que se hayan sustanciado. Al respecto, es necesario mencionar que, del grupo de entrevistados, hemos identificado, que si bien, existen casos que han sido impulsados por los bogados en libre ejercicio o han tenido conocimiento los jueces en el ejercicio de sus funciones, ninguna acción ha llegado admitirse en razón de la ambigüedad de la norma adjetiva determinada en el COGEP en su artículo 356 numeral 5.

Es por este motivo que, la norma se ha convertido en letra muerta, ya que no ha existido un norte en la aplicación en beneficio de las acciones que puedan ser presentadas por los trabajadores en general, lo que involucra que se sea necesario un análisis minucioso de este trámite, para encontrar una vía de solución a la aplicación de este presupuesto.

Ahora bien, con relación al juez competente en este tipo de trámite, es evidente que de las entrevistas que hemos realizado, la totalidad de los entrevistados han concluido en que existe dudas sobre la competencia en las acciones que sean impulsadas por esta vía, existiendo dos criterios:

- 1) Por el principio de especialidad, en razón de la materia y por los derechos recogidos en nuestra Constitución, debería ser el Juez de lo Laboral quien conozca las reclamaciones de este supuesto.
- 2) En razón de la naturaleza del Trámite Monitorio, al ser un trámite de ejecución y no de conocimiento, debería ser el Juez de lo Civil quien conozca y sustancie este tipo de acciones, ya que como justificación se utiliza el hecho de que

hablamos del cobro de una deuda, es decir, no existe controversia con respecto a la existencia de una relación laboral.

Sin embargo, en la unificación de criterios, bajo el amparo constitucional de que “La Justicia debe ser especializada” y en razón de la materia, los entrevistados han concluido en que debe ser el Juez Laboral quien conozca este supuesto del Trámite Monitorio Laboral.

Con relación a la categoría de trabajador y ex trabajador, en función de la supuesta limitante que determina el COGEP para su procedencia, debemos manifestar que, al igual que el apartado anterior existen dos respuestas por parte de los entrevistados:

- 1) En un criterio formalista, en apego a lo estrictamente literal de norma, las acciones monitorias en este supuesto están limitadas a quienes ostenten la calidad de trabajador, es decir, que estén aún en el desempeño de sus funciones dentro de una relación laboral.
- 2) En un criterio más abierto, sin llegar a lo inmensamente permitido, se considera que la norma no limita en el sentido de que, ni siquiera, el Código de Trabajo hace una diferenciación entre trabajador y ex trabajador, pues no es necesario hacerla porque se sobreentiende que se encuentran facultados para accionar por esta vía, así no estén, al momento de hacerlo, en una relación laboral.

Bajo estos criterios, tenemos que estacar un resultado importante, y es que, quienes conocen de estas acciones y las sustancian, es decir, los jueces, en su mayoría, concuerdan que por ser Derecho Público no se debe desatender el tenor literal de las palabras y se debe hacer lo expresamente permitido, por tal motivo, solo podrían los trabajadores ser sujetos activos de las acciones monitorias laborales.

Con relación al requisito recogido en el Trámite Monitorio Laboral de “remuneraciones mensuales o adicionales” no existe mucha discusión, al parecer, se entiende con claridad lo que la norma determina, que en específico se habla de la remuneración, determinada en el artículo 95 del Código de Trabajo y los décimos recogidos en el párrafo de Remuneraciones Adicionales.

Solo en algunos casos los entrevistados tienen confusión con los valores que se pretenden cobrar en la pretensión, sin embargo, hay un aspecto que es relevante destacar como resultado, y es el hecho de que, algunos de los entrevistados consideran que los valores que corresponden a horas extras y suplementarias no pueden ser solicitadas en la

pretensión en estas acciones, porque entramos a una etapa en la que el trabajador deba probar la existencia de estos valores y se desnaturaliza la razón de ser del trámite monitorio, incluso sería ilógico solicitarlo por esta vía.

Siguiendo con el análisis de los resultados, nos corresponde ahora hablar acerca de los criterios recogidos en las entrevistas con relación al detalle de las remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente y la prueba de la relación laboral que se exige en este trámite monitorio.

Debemos indicar que, en cuanto al detalle, los entrevistados han desarrollado un criterio bastante claro, en el sentido de que, se menciona que el detalle no debe ser vinculado como un documento adicional a la demanda, sino que debe estar dentro del libelo de la demanda, en específico dentro de la pretensión, teniendo en cuenta que cada valor debe ser cuantificado para su valoración por el Juez, además es importante señalar que, con relación a la prueba de la relación laboral, los criterios de los entrevistados es que, se limita a la prueba instrumental o documental, es decir, para aquellos casos en los que por medio de un documento se consigne un hecho el cual no hubiere discusión, como por ejemplo un contrato de trabajo o un mecanizado de aportaciones al IESS, es decir, estará habilitada esta vía para ciertos casos en específico.

Finalmente, con respecto a la última interrogante de esta sección, tenemos resultados variables, con relación a los criterios de los entrevistados, ya que algunos consideran que si es un limitante el artículo 575 del Código de Trabajo con relación a que las controversias individuales de trabajo se deban sustanciar exclusivamente por la vía sumaria, empero, la mayoría ha coincidido que no es un limitante en razón de que los objetos de estas acciones son distintos, en razón de que en el monitorio por su naturaleza no existe conflicto y además hablamos de una norma posterior, que debe y puede ser aplicada.

Con relación a la tercera sección de preguntas:

En esta sección los resultados han sido bastante favorables a nuestro trabajo de investigación en razón de que, todos los entrevistados coinciden en que la norma debe ser reformada, por la serie de dificultades que nacen al momento de aplicar este supuesto, así como, por la necesidad de habilitar esta vía que no ha podido ser impulsada en Derecho.

Además, se ha hecho mención de la propuesta de reforma que la presentaremos más adelante, en la que, de la misma forma, ha sido acogida como viable y adecuada en razón

de que resuelve todas y cada una de las dudas que han existido desde su promulgación en el COGEP, lo que otorga un sustento académico a nuestra conclusión del trabajo de investigación.

4.1.3 Discusión de resultados

Con relación a la primera sección de las preguntas, debemos manifestar que la experticia de los profesionales a quienes hemos realizado la entrevista, por los años de experiencia y por ende por la actividad que realizan, nos ayudan a fortalecer los argumentos de nuestra investigación, respaldados por la trayectoria en el ejercicio de sus funciones, así como la experiencia práctica.

Como referencia a la segunda sección de preguntas, nacen algunas interrogantes interesantes que a manera de apoyo justifican los argumentos hemos venido manejando. Empecemos por el hecho de que, desde el año 2016, el Código Orgánico General de Procesos, ha determinado el Trámite Monitorio Laboral, como una de las novedades adjetivas al Derecho Laboral ecuatoriano, empero, por los criterios estrictamente formales de los funcionarios jurisdiccionales, podemos verificar que esta acción no ha podido sustanciarse, por los requisitos que exige, así como por la, falta de elementos normativos que guían el accionar de los trabajadores.

Es evidente que esta norma se está convirtiendo en letra muerta, por su falta de aplicación, lo que involucra que los trabajadores que cumplen con las condiciones exigidas por la norma, no puedan hacer valer sus derechos por esta vía, que, en síntesis, sería una alternativa eficaz, rápida y ágil para los trabajadores.

En un siguiente espacio, se ha consultado a los entrevistados acerca de la competencia en esta acción, al respecto los resultados nos demuestran que el Juez Laboral, es quien debería conocer y sustanciar estas acciones por su especialidad, recordemos que, como parte de la tutela judicial efectiva se determina en nuestra Constitución que la justicia debe ser especializada, por lo que, conforme al criterio que hemos desarrollado en el presente trabajo, el juez laboral debería ser indiscutiblemente quien conoce acerca de estas acciones, en razón de que se involucran derechos de los trabajadores y por el principio “pro operario” debería ser el juez de la materia quien conozca, sustancie y resuelva.

Además, es importante analizar, que, en razón de procedimiento monitorio determinado en el COGEP, en caso de oposición pasaríamos a la convocatoria de

audiencia única, en la que evidentemente un Juez de lo Civil no podría resolver acerca de los derechos del trabajador porque no es su rama de especialidad, por lo tanto, coincidimos con el criterio de la mayoría de los entrevistados, en que el juez competente será el de materia laboral.

En cuanto a la especificación de la norma a la categoría de “trabajador” es necesario mencionar que uno de los criterios más importantes de las entrevistas es que el Código de Trabajo en su contenido en ningún momento hace distinción entre “Trabajador” y “Ex trabajador” pues solamente en un sentido de apreciación estrictamente formal, se llegaría a una confusión por el sentido natural de la norma, sin embargo, si llegaríamos a entender la norma como lo han hecho la mayoría de los entrevistados, no sería necesaria la reforma en este punto, pues solo se trata de una mala aplicación normativa por parte de los funcionarios jurisdiccionales y a su vez de los profesionales del derecho al momento de presentar acción a favor del trabajador.

A su vez, particularmente por esta diferencia en los criterios al momento de aplicar la norma, es que es necesaria una reforma, pues, es mejor tener una norma clara que reúna todos los elementos para no llevar a la confusión, a tener una acción que no pueda ser aplicada por la multiplicidad de criterios.

Ahora bien, cuando la norma determina “remuneraciones mensuales o adicionales” debería estar bastante claro para quienes aplican esta norma, pues el Código de Trabajo lo dice de manera textual y se encuentra regulado en el artículo 95 del Código de Trabajo con relación a la remuneración mensual y los artículos 111 y 113 del mismo Código cuando se hace referencia a los adicionales que son los décimos tercero y cuarto.

Pero, como ya lo hemos indicado, es necesario que la norma sea clara para evitar futuros conflictos, por eso es imperativo que exista por lo menos en concordancias, normas que guíen el camino del accionante al momento de determinar su pretensión en el libelo de la demanda.

Con respecto al detalle de las remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente, el criterio comparte nuestro análisis, en el sentido de que debe ser en la pretensión en donde se señale este detalle de los valores que el empleador adeuda al trabajador, de manera que, no es necesario un documento adicional, para presentar este detalle.

Por otro lado, con relación a la prueba de la relación laboral, hay que ser estrictos en este tema y mencionar que la prueba se limita a que sea instrumental o documental, ya que la reclamación no versa sobre una controversia en la existencia de la relación laboral, sino en la existencia de una deuda que en un inicio el contrato de trabajo, el certificado de trabajo, los roles de pago o el mecanizado de aportaciones del IESS, serán meros documentos habilitantes, ya que, la prueba debe ser presentada, aceptada, anunciada y valorada. En este sentido, este requisito limita a que solo aquellos trabajadores o ex trabajadores que cuenten con esta prueba puedan iniciar la acción, caso contrario la vía idónea no sería la monitoria, sino la sumaria, porque ya hablamos de conocimiento.

Por último en esta sección de las preguntas, encontramos a la supuesta limitante del ejercicio de la acción determinado en el artículo 575 del Código de Trabajo, que como consecuencia de la llegada del COGEP en el año 2016, en una de sus disposiciones reformativas se modificó el texto de esta norma que anteriormente mencionaba “Las controversias individuales de trabajo deberán sustanciarse por vía oral” y ahora se ha integrado el precepto normativo “vía sumaria” lo que evidentemente pone en conflicto la competencia de los jueces laborales, y por esta razón, en muchas de las acciones se han declarado incompetentes.

Empero, a nuestro criterio, como la mayoría de los entrevistados, no supone una limitante, pues, estamos hablando de reclamaciones distintas de diferente naturaleza, en la vía sumaria existe una controversia individual de trabajo, en la vía monitoria no hablamos de una controversia, hablamos de una del cobro de una deuda que pretende ser cobrada por el trabajador.

Finalmente, como conclusión de las entrevistas se ha consultado a los profesionales acerca de la necesidad de la reforma y se ha puesto en su conocimiento la reforma que planteamos como conclusión de nuestro trabajo. En síntesis, es necesaria la reforma, por la serie de inconvenientes que trae en su aplicación, por lo que es imperativo que existan una norma clara y precisa en los términos para poder hacerla aplicable. Y con relación al criterio de la reforma que nos han brindado los profesionales del Derecho laboral, se ha concluido que la reforma reúne todos los requisitos para solucionar la inactividad práctica de esta acción, lo que dota de todas las herramientas necesarias para que el trabajador pueda hacer valer sus derechos.

4.2 Justificación de la necesidad de una propuesta de reforma

Dentro del análisis que hemos desarrollado en el trabajo de investigación hemos identificado los siguientes problemas en la aplicación de la norma actual objeto del estudio:

- a) Juzgador competente en las acciones monitorias laborales.
- b) Legitimario activo de la acción, ¿trabajador? ¿ex trabajador? o ¿ambos?
- c) Valores que se pueden reclamar en la pretensión.
- d) Ubicación en la demanda del detalle de las remuneraciones mensuales o adicionales no pagadas oportunamente objeto de la reclamación.
- e) Sanción al empleador moroso.

Al momento de realizar la propuesta de reforma, hemos considerado que existen elementos que todavía se pueden conservar, sin embargo, para que la norma tenga una estructura lógica y clara hemos integrado elementos que otorgan a este precepto precisión al momento de su aplicación.

1. Se ha determinado de manera clara que tanto el “trabajador” como el “ex trabajador” pueden iniciar una acción amparado en este supuesto del COGEP, por lo que no es necesario que la relación laboral se encuentre vigente.
2. Se ha otorgado dentro de esta propuesta la competencia exclusiva de esta reclamación a los jueces de lo laboral, lo que evita futuros conflictos de competencia con relación a su aplicación.
3. Para resolver la discusión acerca de la condena al empleador moroso, hemos incluido como nota una resolución de la Corte Nacional de Justicia acerca de la Obligación de los Jueces de Ordenar el Pago del Triple de Recargo de las Remuneraciones no Pagadas, lo que resuelve el conflicto de aplicar esta sanción.
4. Se aclaró por medio de la propuesta que el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación deben incluirse en la pretensión de la demanda, no en un documento adicional.
5. Se ha integrado también concordancias con el Código de Trabajo que resuelven la referencia de la norma a “remuneraciones mensuales y

adicionales” con el objetivo de aclarar los valores que se pueden exigir en la pretensión de la demanda.

Con base al análisis general del trabajo de investigación, así como, con justificación en los criterios emitidos por los profesionales del Derecho Laboral, hemos logrado determinar que sí es necesaria una reforma al artículo 356 numeral quinto del Código Orgánico General de Procesos, por la serie de elementos que han sido identificados y analizados críticamente, que deben ser clarificados en una propuesta de reforma, que de manera sencilla, pero utilizando una técnica legislativa formal y precisa, de respuesta a la ambigüedad de este precepto normativo que lo ha llevado a su nula aplicación.

4.3 Propuesta de reforma al numeral 5 del artículo 356 del Código Orgánico General de Procesos

Como objetivo final de nuestro estudio, hemos desarrollado una propuesta de reforma a la norma actual del artículo 356 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos, que resuelve cada una de las interrogantes que hemos presentado en este trabajo, la cual se presenta a continuación:

Norma Actual
<p>Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:</p> <p>5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.</p>
Propuesta de Reforma
<p>Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:</p>

5.- La o el trabajador o la o el ex trabajador, cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará en la pretensión el detalle de las remuneraciones mensuales o adicionales materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

Corresponde a las juezas y los jueces de lo laboral conocer y resolver las controversias individuales de trabajo provenientes de esta reclamación.

Nota: Ver Obligación de los Jueces de Ordenar el Pago del Triple de Recargo de las Remuneraciones no Pagadas, Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 14, ver Registro Oficial 651 de 17 de diciembre de 2015, página 37.

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, CT, Arts. 69, 71, 83, 94, 95, 96, 111, 113.

El proceso de delimitación de la propuesta de reforma empezó por determinar los elementos que deben ser eliminados o suprimidos, así como, objetivamente, analizar aquellos que deben ser conservados. Una vez que realizamos este estudio, luego de identificar los elementos mencionados con anterioridad, nos concentramos en utilizar una técnica legislativa, en la construcción del precepto normativo, que sea clara y eficaz, para buscar la unidad y la coherencia con nuestro ordenamiento jurídico; buscando de esa manera, garantizar la calidad y viabilidad de la norma.

4.4 Conclusiones

El no pago o la mora en el pago de las remuneraciones es una de las situaciones más comunes que originan conflictos individuales de trabajo. La falta de pago puede generar que el trabajador carezca del sustento económico necesario para subsistir, lo que puede provocar conflictos en la relación laboral. El trabajador cuenta con diferentes alternativas para encontrar una solución a esta situación, como la vía administrativa, la solicitud de visto bueno y los procedimientos judiciales. El trámite sumario es una de las vías judiciales que permite al trabajador hacer valer sus derechos, pero es un proceso engorroso y requiere tiempo, así como gasto.

El trámite monitorio laboral es una vía más rápida y económica que se encuentra determinada en el COGEP. Sin embargo, la norma no es clara y precisa, lo que ha generado conflictos en su aplicación, como la competencia del juez para el trámite monitorio, la referencia a "remuneraciones mensuales o adicionales", la legitimidad activa de la acción, la prueba de la relación laboral y las posibles sanciones, son algunos de los conflictos que se han discutido en la aplicación de esta norma.

En este sentido, siendo el Trámite Monitorio Laboral una alternativa que pretende otorgar celeridad, economía procesal y tutela judicial efectiva, es necesario que cuente con elementos claros, precisos y detallados en su precepto normativo; con el objetivo de evitar futuros conflictos en su aplicación. Con base al análisis realizado de cada uno de los problemas identificados en la norma, y como referencia a los criterios de las entrevistas que se han realizado, se ha justificado la necesidad de una reforma a este trámite con la finalidad de pretender su eficacia y viabilidad.

La propuesta de reforma, que ha sido plateada, busca como objetivo principal, determinar una vía, para los trabajadores que pretendan cobrar sus remuneraciones que no hayan sido canceladas oportunamente, dotando de seguridad jurídica, claridad en los elementos normativos y especificaciones particulares para la procedencia en trámite de las acciones de los trabajadores. En síntesis, la propuesta de reforma, ha delimitado las categorías de "trabajadores" y "ex trabajadores", para garantizar que los legitimarios activos se encuentren en pleno derecho para presentar sus exigencias.

Además, se ha otorgado, por medio del precepto normativo, competencia exclusiva por especialidad en razón de la Constitución de la República del Ecuador a los jueces de lo laboral. Se ha delimitado también que el detalle de las remuneraciones mensuales o adicionales, no debe estar incorporado en un documento adicional, sino que debe estar detallado dentro del libelo de la demanda, específicamente en la pretensión. Para evitar futuras confusiones, como concordancias a la propuesta de reforma, hemos incorporado los artículos que hacen referencia a los valores que pueden ser exigidos por el trabajador en su pretensión, siempre y cuando, los mismos no excedan de la cuantía predeterminada para el Trámite Monitorio en el COGEP, que es de cincuenta salarios básicos unificados.

Como particularidad en la reforma, hemos considerado necesario y fundamental, complementar la determinación del texto normativo con una nota que contiene la resolución de la obligación de los Jueces de Ordenar el Pago del Triple de Recargo de las Remuneraciones no Pagadas, Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 14. En

razón de que, uno de los problemas, por los cuales los profesionales del Derecho preferían demandar por la vía sumaria, se suscitaba porque no podían exigir el pago del triple de recargo, en razón de que los jueces consideraban que esta sanción al empleador moroso no cabía resolver por esta vía. Sin embargo, luego del análisis realizado, se ha logrado justificar que del artículo 94 del Código de Trabajo se cumple con los requisitos para que pueda ser ordenado en vía monitoria, además, que la incorporación se hace por la lógica de que existe una resolución de la Corte que obliga al juzgador a declararlo incluso de oficio.

Finalmente, debemos concluir que este trabajo de investigación ha reunido los criterios de Abogados en libre ejercicio, así como de Jueces de la Unidad Laboral de Cuenca, Jueces de la Corte Provincial del Azuay y Jueces de la Corte Nacional de Justicia de la Sala Especializada de lo Laboral del Ecuador, quienes han dotado de sustento y justificación a las hipótesis que hemos planteado en el estudio, así como han garantizado la veracidad, eficacia y factibilidad de la propuesta de reforma, que ya solo dependerá de los legislados incorporarla.

Hemos de concluir que, nuestro estudio ha garantizado el cumplimiento efectivo de los objetivos planteados en el protocolo previo al desarrollo del Trabajo de titulación, por lo que, se ha hecho realidad nuestro propósito, el de otorgar una herramienta útil a los trabajadores para hacer valer sus derechos en una vía más rápida y eficaz.

4.5 Recomendaciones

Para garantizar la eficacia y aplicabilidad de la Propuesta de reforma es necesario incorporar en la normativa laboral los siguientes procesos y recomendaciones:

4. Para evitar futuros conflictos en inconvenientes de interpretación en aplicación del Trámite Monitorio Laboral, es necesario, que el artículo 575 del Código de Trabajo, elimine o suprima la referencia “en procedimiento sumario” y solo se limite a determinar “Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos”.
5. Uno de los cuestionamientos más recurrentes de los funcionarios Jurisdiccionales, es el momento en el que deben ordenar el Triple de Recargo a favor del trabajador como sanción al empleador moroso. Es por este motivo que es necesario incorporar en el artículo 358 del COGEP lo siguiente:

“En el caso del numeral 5 del artículo 356 precedente, al momento de que el auto interlocutorio quede en firme el juez o la jueza competente, deberá ordenar el pago del Triple de Recargo en los casos que corresponda”.

6. Es necesario también incorporar en el artículo 359 del mismo cuerpo normativo lo siguiente:

“En el caso del numeral 5 del artículo 356 precedente, al momento de que el juez o la jueza competente dicte sentencia, deberá ordenar el pago del Triple de Recargo en los casos que corresponda”.

En ambos casos, tanto del 358 como del 359, podrían derivarse en futuras investigaciones, que complementen el estudio del presente trabajo.

7. En los criterios de los entrevistados, uno de los limitantes que tienen los trabajadores dentro de las acciones monitorias laborales, es la cuantía. Razón por la cual, recomendamos se realicen futuros estudios que garanticen la efectividad de aplicación de esta cuantía para los casos de los trabajadores a quienes no se les hayan pagado las remuneraciones mensuales y adicionales, en razón de las condiciones económicas actuales.
8. Adicionalmente, es imperativo que, en caso de ser acogida esta propuesta de reforma por la función legislativa, luego de su promulgación, se realice un proceso de socialización y concientización de este trámite a los funcionarios jurisdiccionales de lo laboral, con el objetivo de garantizar la eficacia de esta reforma.

REFERENCIAS

- Adolfo, G., & Romero, S. (s. f.). *LA ESCLAVITUD COMO RELACIÓN LABORAL, AYER Y HOY* *.
- Álvarez del Cuvillo, A. (2008). TEMA 4.- Las nociones de PROCESO Y PROCEDIMIENTO. En *Apuntes de Derecho Procesal Laboral*. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/6871/Procesal4.pdf?sequence=32&isAllowed=y>
- Bajaña Kittyle, C. A. (2022). *ANÁLISIS DEL JUICIO MONITORIO PROPUESTAS DE CONFIGURACIÓN LEGAL PARA EL NUEVO PROCEDIMIENTO MONITORIO ECUATORIANO* [TESIS DOCTORAL]. UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI.
- CAMARA DE COMERCIO DE QUITO. (2017, junio). *EL VISTO BUENO*. http://www.ccq.ec/wp-content/uploads/2017/06/Consulta_Laboral_Junio_Parte1_2017.pdf
- Centeno Pineda, Á. M. (2017). *EL PROCEDIMIENTO MONITORIO PARA EL COBRO DE OBLIGACIONES SIN TÍTULO EJECUTIVO* [Monografía previa a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de Justicia de la República y Licenciado en Ciencias Políticas y Sociales]. UNIVERSIDAD DE CUENCA.
- CÓDIGO DEL TRABAJO, Pub. L. No. Ley N° 19.759, Dirección del Trabajo 1 (2002).
- SENTENCIA N°. 080-13-SEP-CC. CASO N°. 0445-11-EP., (9 de agosto de 2013).
- SENTENCIA N°. 181-14-SEP-CC CASO N°. 0602-14-EP, (22 de agosto de 2014).
- Resolución No. 14-2015, Pub. L. No. RESOLUCIÓN No. 14-2015, Registro Oficial No. 651 1 (2015).
- RESOLUCIÓN No. 08-2016 JUECES DEBEN ORDENAR EL PAGO DE INTERESES EN MATERIA LABORAL, Pub. L. No. RESOLUCIÓN No. 08-2016, Suplemento 1 del Registro Oficial 894 1 (2016).
- RESOLUCIÓN No. 12-2017, 1 (2017).
- OFICIO N°:921-P-CNJ-2018-19; 00934., Pub. L. No. OFICIO No:921-P-CNJ-2018-19., 1 (2018).
- OFICIO N°: 531-2022-P-CNJ, Pub. L. No. 531-2022-P-CNJ, 1 (2022).

- Proceso: 01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, (26 de agosto de 2016).
- Proceso:01371-2016-00709 PRIMERA INSTANCIA, (26 de agosto de 2016).
- Echandía, H. D. (1984). *TEORÍA GENERAL DEL PROCESO APLICABLE A TODA CLASE DE PROCESOS* (Editorial Universidad, Ed.; Tercera Edición). Digitalizado Universidad de Texas.
- el Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL). (2013). LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO LABORAL. En *CIJUL Universidad de Costa Rica* (N°. 3550). <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/?submit=Buscar&s=LOS+CONFLICTOS+EN+EL+DERECHO+LABORAL>
- Código Orgánico de la Función Judicial, Pub. L. No. Ley 0, 1 (2009).
- CODIGO ORGANICO DE LA FUNCION JUDICIAL, Pub. L. No. Ley 0, 1 (2009).
- Encarnación Pardo, K. J. (2020). *LAAUDIENCIA ÚNICA EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO Y LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL [EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA]*. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES.
- Esteve Segarra, A. (2012). EL PROCEDIMIENTO MONITORIO LABORAL. *Repositori d'Objectes Digitals per a l'Ensenyament la Recerca i la Cultura*, 1, 1-42.
- Figuroa Pérez, P. C. (2017). *Análisis Comparativo del Procedimiento Monitorio Ecuatoriano y Uruguayo frente al Principio de la Seguridad Jurídica* [Trabajo de Graduación previo a la obtención de título de: Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador]. Universidad del Azuay.
- Freire Araujo, M. S. (2018). *El Proceso Monitorio en la Legislación Ecuatoriana* [Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República]. UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES.
- Guarderas Izquierdo, E., Cañas, M. B., & Hernández González, R. (2016). *Código Orgánico General de Procesos MANUAL PRÁCTICO Y ANALÍTICO PROCEDIMIENTOS, AUDIENCIAS Y TEORÍA DEL CASO* (Ediciones Legales EDLE S.A., Ed.; Primera). IMPRESORES MYL.

- Henríquez Viñas, M. L. (2013). LOS JUECES Y LA RESOLUCIÓN DE ANTINOMIAS DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS FUENTES DEL DERECHO CONSTITUCIONAL CHILENO. En Zahar Editores (Ed.), *Estudios Constitucionales* (Primera, Vol. 11, pp. 459-476). Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca.
- Hernández Muñoz, V. (2018). El test de motivación de la Corte Constitucional del Ecuador: ¿Cómo conocer si una sentencia está correctamente fundamentada? *YACHANA Revista Científica*, 7(1), 21-31. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3659>. *Yachana Revista Científica*, 7(1). <https://doi.org/10.1234/yach.v7i1.518>
- Jaramillo Feijoó, M. E. (2018). *Sustanciación de la Reforma a la Demanda en el Procedimiento Sumario dentro de la Legislación Civil Ecuatoriana* [Trabajo de Titulación modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/16566/1/T-UCE-0013-JUR-059.pdf>
- Resolución N°. 14-2015, Pub. L. No. 14-2015, 1 (2015).
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social., Pub. L. No. Ley 36/2011, BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO 1 (2011).
- Montero Aroca, J. (1996). Cosa juzgada, jurisdicción y tutela judicial. *Dialnet*, 8, 251-295.
- Morales, J. D. (1997). CAPÍTULO 12 CONFLICTOS DE TRABAJO. En H. CURIEL GARCÍA (Ed.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (PRIMERA, Vol. 1, pp. 216-225). Universidad Nacional Autónoma de México INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS. www.juridicas.unam.mx<https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv> Libro completo en: <https://goo.gl/yQqW1p>
- Obando Garrido José María. (2016). *DERECHO LABORAL* (EDITORIAL TEMIS S.A., Ed.; SEGUNDA, Vol. 1). NOMOS IMPRESORES.
- Obez, R. M., Avalos Olivera, L. I., Steiner, M. S., & Balbi, M. M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa. Proceso de construcción de

las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE. *Congreso Ibero-Americano em Investigaçao Qualitativa em Educaçao*, 1(CIAIQ2018), 587-596.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/download/1685/1637/>

Orellana Torres, F. (2010). CUESTIONES PROCESALES DEL PROCEDIMIENTO MONITORIO REGULADO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LA FORMA DE PROCEDER EN LOS CASOS DE APLICARSE LAS NORMAS SOBRE RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL*, 1(2), 61-70.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-7551.2010.43051>

PIEDRA ANDRADE, X. O. (2020). DERECHO PROCESAL CIVIL I. En *CJU0055: DERECHO PROCESAL CIVIL I*. Universidad del Azuay.

QUINTEROS MÉNDEZ, M. A. (2013). *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR MÓNICA ALEXANDRA QUINTEROS MÉNDEZ* [UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1485/1/T-UCE-0009-88.pdf>

Ramírez Romero, C., Montaña Pinto, J., Mariño Hernández, R., Cueva Ortega, V., Chamba Educación, M., & Garzón Almeida, J. (2015). *Principales cuestiones acerca del Código Orgánico General de Procesos en preguntas y respuestas* (C. Ramírez Romero, J. Montaña Pinto, & C. Guerrero Aguirre, Eds.; Primera Edición). Gaceta Judicial.

Real Academia Española. (2022, octubre 26). *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/monitorio?m=form>.

CONSTITUCION DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Pub. L. No. Decreto Legislativo 0, 1 (2008).

Código Orgánico General de Procesos, Pub. L. No. 506 DE 22-MAY-2015, 1 (2016).
www.lexis.com.ec

Código Civil, Pub. L. No. Codificación 10, Registro Oficial 1 (2005).

CÓDIGO DEL TRABAJO, Pub. L. No. 167 DE 16-DIC-2005, REGISTRO OFICIAL 1 (2005). www.lexis.com.ec

Rivadeneira, H., Chiriboga, G., & Chávez, J. (1987). *LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL ECUADOR* (Instituto Nacional de Educación Laboral INEL, Ed.; Primera, Vol. 1). INEL.

SALAZAR, C. (2010). *LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA COBRO DE INDEMNIZACIONES EN EL CONTRATO DE SEGUROS EN EL ECUADOR* [MAESTRIA EN DERECHO]. UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR.

Sánchez Lima, M. A. (2017). *LOS MEDIOS DE PRUEBA DE LA OBLIGACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO MONITORIO* [Programa de Maestría en Derecho Procesal]. Universidad Andina Simón Bolívar.

Segarra Faggioni, P. M. (2010). *La mediación en las controversias individuales de trabajo en el cantón Loja, desde la implementación del sistema oral hasta el año 2008* [Programa de Maestría en Derecho Procesal, Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2246/1/T0852-MDE-Segarra-La%20mediaci%C3%B3n%20en%20las%20controversias.pdf>

Vázquez López, J. (2013). *Derecho Laboral Práctico* (Cevallos editora jurídica, Ed.; Vol. 1). Cevallos editora jurídica.

ANEXOS

Anexo 1 “CASO DE ESTUDIO PROCESO N° 001371 -2016 - 00709”



Consultorio Jurídico de la Universidad del Azuay
ASESORÍA JURÍDICA GRATUITA

Σ ruc
709(A)

**SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DEL CANTON
CUENCA**

JENNY EDITH DIAZ AVENDAÑO, ecuatoriana, con cedula de identidad número 0102526738, de cuarenta y cuatro años, de estado civil soltera, de ocupación Contadora y domiciliado en esta ciudad de Cuenca en las calles autopista vía Turi frente a hormipisos, con correo electrónico jennydiazav@etapanet.net, las notificaciones que me correspondan las recibiré en la casilla judicial número 30 de la Universidad del Azuay.

El Demandado, el Sr. José Ignacio Román Cabrera por sus propios y personales derechos y los que representa por su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A, con número de Ruc de la Compañía 0190051188001, el Sr. José Ignacio Román Cabrera, se lo citara en la Avenida Republica 1-110 y Huayna Capac de esta ciudad de Cuenca para lo cual daré facilidades, desconozco su correo electrónico.

PRIMERO.- Narración de los Hechos:

- 1.1 A los veinte y dos días de septiembre de dos mil catorce, se llevó a cabo un contrato de trabajo escrito del cual se desprende que la compareciente inicia a prestar sus servicios lícitos y personales a favor de REGOLUX S.A. por medio del Sr. José Ignacio Román Cabrera en su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A, para cumplir las funciones pertinentes al cargo de "Contadora General", pactando una remuneración de (500,00) Quinientos Dólares mensuales, más las bonificaciones establecidas por la ley, ejecutando dicho cargo de lunes a viernes de 08H00 a 13H00 y de 14H00 a 17H00.
- 1.2 Cumplí normalmente a cabalidad y con puntualidad mis obligaciones, sin embargo el demandado se retrasaba constantemente en el pago de la remuneración razón por la cual me vi obligada a presentar mi renuncia de manera voluntaria, en fecha 5 de diciembre de 2014, siendo esté mi último día de trabajo, sin que hasta la presente fecha me hayan cancelado mi remuneración desde el mes de noviembre de 2014 hasta mi último día de servicio en diciembre de 2014.
- 1.3 Tampoco se me ha cancelado lo referente al décimo tercero, décimo cuarto sueldo, que por ley me corresponde, es decir mi liquidación por haberes pendientes de pago.

SEGUNDO.- Fundamentos de Derecho:

Justifico esta acción en base a los artículos 36,94.1, 95, 111,113 del Código de Trabajo.



TERCERO.- Medios Probatorios:

Solicito se tenga como prueba a mi favor:

- a) Copia Simple del Mecanizado del IESS con el fin de probar la relación laboral entre la compareciente y la compañía REGOLUX S.A, por ser copia simple y por ser imposible que la compareciente obtenga de manera directa dicho documento de manera certificada, solicito se remita oficio al IESS para que se emita un Mecanizado debidamente Certificado, por el funcionario correspondiente, que servirá para la calificación de la presente demanda.
- b) Certificado emitido por el Registro Mercantil de Cuenca en cuanto al Registro de Nombramientos con el fin de probar la representación legal, judicial y extrajudicial de la compañía REGOLUX S.A

CUARTO.- Pretensión de la Demanda

Por lo expuesto en la presente acción demando al Sr. José Ignacio Román Cabrera por sus propios y personales derechos y los que representa por su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A, en virtud de ser solidariamente responsable con el empleador de conformidad con el art 36, al pago de los siguientes rubros sobre los cuales se calcularan los intereses respectivos :

- a) Por el salario adeudado del mes de noviembre de 2014 (\$500,00) quinientos dólares, más el triple de recargo según el artículo 94 del código laboral, dando un total de Dos mil dólares (\$2000,00)
- b) Proporcional de los cinco días del mes de diciembre de 2014 (\$83,33) Ochenta y tres dólares con treinta y tres centavos más el triple de recargo según el artículo 94 del código laboral, dando un total de treientos treinta y tres dólares con treinta y dos centavos (\$ 333.32)
- c) Proporcional de la décimo tercera remuneración según el artículo 111 del Código Laboral pertenecientes al periodo del 22 de septiembre de 2014 al 31 de noviembre de 2014 Ciento Dos dólares con Setenta y Siete Centavos (\$102.77), y entre el periodo comprendido entre el 1 de diciembre al 5 de diciembre de 2014 Seis dólares con noventa y cuatro centavos (\$6,94), calculando un valor total sobre este rubro de Ciento nueve dólares con setenta y un centavos (\$109,71).
- d) Proporcional de la décima Cuarta Remuneración según el artículo 113 del Código de Trabajo, desde el 22 de septiembre hasta el 5 de diciembre de 2014, siendo este rubro un total de Setenta y dos dólares con Cincuenta y dos Centavos (\$72.52)



Consultorio Jurídico de la Universidad del Azuay
ASESORÍA JURÍDICA GRATUITA

6503

QUINTO.-Trámite y Cuantía

- El trámite que se dará a la presente causa será el Monitorio, por ser una “deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido”, previsto en el artículo 356.5 del COGEP.
- La cuantía de la presente demanda la determino en la suma de (\$2515.55) DOS MIL QUINIENTOS QUINCE CON 55/100 DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.

SECTO.- AUTORIZACION Y FIRMAS

Autorizo a los Abogados Sebastián Medina Altamirano, Daniela Chalco Espinoza y a los Doctores José Chalco Quezada y Néstor Quezada Dumas quienes conjunta o en forma individual presentaran cuanto escrito sea necesario en beneficio de mis derechos.

Notificaciones que me correspondan las recibiré en la casilla judicial número 30 de la Universidad del Azuay y al correo electrónico tati_karolina@hotmail.com

Atentamente;

Jenny Edith Díaz Avendaño

C.I 0102526738

Abg. Sebastián Medina Altamirano

MAT.01-2013-94 F.A.A

7 sides



ceaefd18-2b48-4d5a-9754-ce5022b6b532



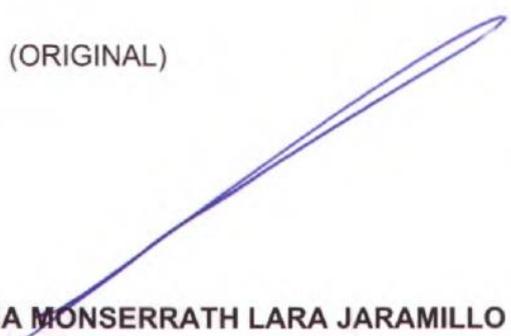
**REPÚBLICA DEL ECUADOR
SALA DE SORTEOS - CUENCA**

Recibido en la ciudad de CUENCA el día de hoy, viernes 26 de agosto de 2016, a las 14:33, el proceso TRABAJO, SUMARIO por PAGO DE HABERES LABORALES, seguido por: DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH , en contra de: REGOLUX S.A.. Por sorteo de ley la competencia se radica en la UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA, conformado por JUEZ: DOCTOR MENDIETA VANEGAS JEANNETH MARIA. SECRETARIO: ABG SIGUENZA VALDIVIEZO CARLOTA DEL ROCÍO. Proceso número: 01371-2016-00709 (1) PRIMERA INSTANCIA

Al que se adjunta los siguientes documentos:

- 1) PETICIÓN INICIAL (ORIGINAL)
- 2) 3 COPIAS SIMPLES Y UNA FOJA (ORIGINAL)

Total de fojas: 0

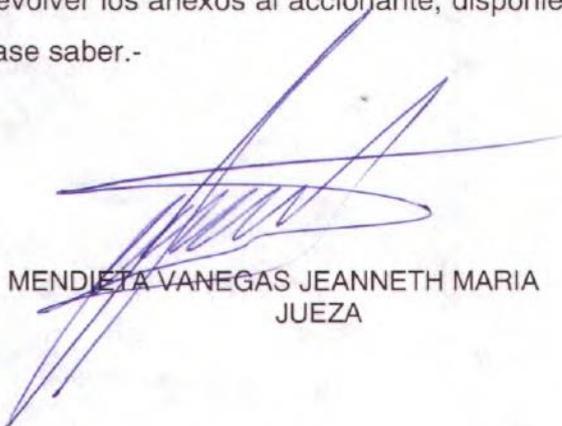

LORENA MONSERRATH LARA JARAMILLO
Responsable del Sorteo

8 oca

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA.
Juicio No. 2016-00709

Cuenca, 29 de agosto de 2016, las 11h45

VISTOS: Avoco conocimiento de la presente causa en calidad de Jueza de la Unidad Judicial del Trabajo, cantón Cuenca, provincia del Azuay luego del sorteo de Ley. En lo principal, de la revisión del texto de la demanda se hacen las siguientes consideraciones: **UNO:** El Art. 172 de la Constitución de la República, manda a que las juezas y jueces administren justicia con sujeción a la constitución, a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a la ley, aplicando el principio de la debida diligencia en los procesos de administración de justicia, así el Art. 76.3 ibídem dispone que en todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se debe asegurar el debido proceso, entre otras, con la garantía de que sólo se podrá juzgar a una persona ante un juez o autoridad competente y con observancia del trámite propio de cada procedimiento. **DOS:** El Art. 575 del Código de Trabajo establece que las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos, en la especie, cuando una persona pretende cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, debe hacerlo en procedimiento monitorio no siendo por tanto la suscrita competente para conocer de este trámite. Por lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el Art. 147 del Código Orgánico General de Procesos se declara inadmisibile la presente demanda y se ordena devolver los anexos al accionante, disponiéndose el archivo de la causa. Hágase saber.-



MENDIETA VANEGAS JEANNETH MARIA
JUEZA

En Cuenca, lunes veinte y nueve de agosto del dos mil dieciseis, a partir de las dieciseis horas y treinta y seis minutos, mediante boletas judiciales notifiqué con la providencia que antecede a: DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH en la casilla No. 30 y correo electrónico smedina@legalme.com.ec, jennydiazav@etapanet.net, tati_karolina@hotmail.com del Dr./Ab. MEDINA ALTAMIRANO SEBASTIÁN DIEGO . No se notifica a REGOLUX S.A. por no haber señalado casilla. Certifico:


SIGUENZA VALDIVIEZO CARLOTA DEL ROCÍO
SECRETARIO

CARLOTA.SIGUENZA



J. Avila

Consultorio Jurídico de la Universidad del Azuay
ASESORÍA JURÍDICA GRATUITA

JUICIO NO. 01371-2016-00709

Dra. Jeanneth Mendieta Vanegas.

SEÑORA JUEZA DE LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO DE CUENCA.

JENNY EDITH DIAZ AVENDAÑO, dentro del presente proceso que sigo en contra del Sr. José Ignacio Román Cabrera por sus propios y personales derechos y los que representa por su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A. digo:

En fecha 29 de agosto de 2016, a las 11H45 fui notificada mediante providencia que se declara inadmisibile la presente demanda, por no ser competente la Dra. JEANNETH MENDIETA VANEGAS, JUEZA DE LA UNIDAD DE TRABAJO, resolución que por no estar de acuerdo, amparada en los Art. 256 del COGEP, interpongo recurso de apelación para ante la Sala de Trabajo de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, a fin de que el superior reexamine la presente causa de conformidad con los siguientes fundamentos:

De dicha providencia se desprende que la suscrita no es competente para conocer la causa por lo que se inadmite la demanda presentada en contra del Sr. José Ignacio Román Cabrera por sus propios y personales derechos y los que representa por su calidad de Presidente Ejecutivo y Representante Legal de REGOLUX S.A., amparándose en el artículo 575 del Código de Trabajo y el artículo 147 de Código Orgánico General de procesos, esto es supuestamente por cuanto el juez de trabajo tiene competencia para conocer las controversias individuales de trabajo; y, por ser un procedimiento Monitorio.

La pretensión de la presente reclamación versa sobre valores los cuales se genera por derechos exclusivamente laborales, plenamente reconocidos en el Código del Trabajo, así como la reclamación también trata sobre derechos específicos contemplados en el mismo, como es el caso de la penalidad del triple del recargo establecido en el mismo cuando es menester acción judicial, por lo que resultaría impensable que un juzgador que no tenga competencia laboral conozca de la presente causa, en aplicación del mismo 575 del Código de Trabajo, invocado por la señora Jueza que se inhibe del conocimiento de este proceso.

Además, en ninguna parte del Código Orgánico General de Procesos se establece que el procedimiento Monitorio es de exclusiva competencia y conocimiento de los Jueces de lo Civil, pues sería incongruente que un Juez de lo Civil tenga conocimiento sobre el pago de haberes laborales, por las consideraciones antes referidas Consecuentemente se

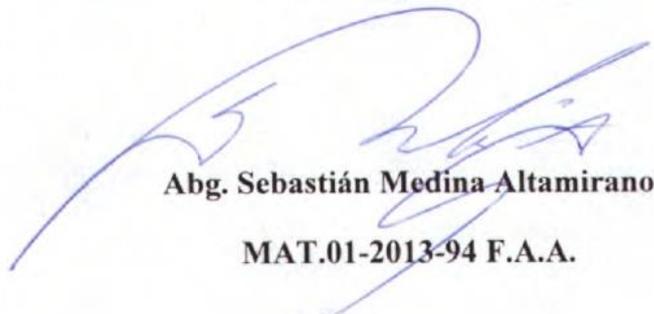
colige que al no otorgar esta competencia exclusiva a los señores jueces de lo Civil, puede conocerla y debería conocerla el juez de la materia que corresponda la pretensión.

En el mismo contexto no podemos dejar de tomar en cuenta que la propia Constitución de la República del Ecuador, establece que las personas merecemos una Justicia Especializada, en donde un Juez es competente para conocer de la causa según la materia que se disputa la controversia, en el presente caso, al hablar del incumplimiento por parte del empleador al no pagar los haberes de carácter laboral, lo correcto sería que su conocimiento sea competencia de un Juez de Trabajo.

Por lo expuesto y por carecer de fundamento jurídico, solicito comedidamente a su Autoridad se sirva concederme el presente recurso de Apelación en contra de providencia de 29 de agosto de 2016, a las 11h45, para ante el jerárquico Superior, con el objeto que la presente demanda sea debidamente calificada y aceptada a trámite en esta Judicatura.

Atentamente;

Legalmente autorizado



Abg. Sebastián Medina Altamirano

MAT.01-2013-94 F.A.A.

10 días



32573e2f-f5ca-4bf5-937e-e54b2df83f7b



CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE AZUAY
VENTANILLA GENERAL DE RECEPCION DE ESCRITOS DE CUENCA

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA

Juez(a): MENDIETA VANEGAS JEANNETH MARIA

No. Proceso: 01371-2016-00709(1)

Recibido el día de hoy, jueves uno de septiembre del dos mil dieciseis , a las doce horas y cuarenta y siete minutos, presentado por DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH, quien presenta:

* ESCRITO INTERPONIENDO RECURSO DE APELACION,

En uno(1) fojas y se adjunta los siguientes documentos:

1. Escrito

AMOROSO ANDRADE SEBASTIAN
VENTANILLA GENERAL DE RECEPCION DE ESCRITOS DE

UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA.

Juicio N° 00709 -2016

Cuenca 02 DE SEPTIEMBRE de 2016, a las 16H30.

VISTOS: Avoco conocimiento de la presente causa, como Jueza debidamente encargada del Juzgado a cargo de la Doctora Jeanneth Mendieta, en razón de la acción de personal N° 1831-2016- UTHA-PAS, remitido por la Sra. Directora del Consejo de la Judicatura del Azuay (e) con fecha 29 de AGOSTO de 2016.- - Por oportuno y legalmente interpuesto se concede el recurso de apelación del Auto dictado en esta causa, interpuesto por la parte ACTORA, ante la Sala Especializada de lo Laboral, de la Corte Provincial de Justicia del Azuay.- Envíese el proceso a la brevedad posible.- Notifíquese.

TAPIA RIVERA ENMA TERESITA
JUEZA

En Cuenca, viernes dos de septiembre del dos mil dieciseis, a partir de las dieciseis horas y cincuenta y siete minutos, mediante boletas judiciales notifiqué con la providencia que antecede a: DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH en la casilla No. 30 y correo electrónico smedina@legalme.com.ec, jennydiazav@etapanet.net, tati_karolina@hotmail.com del Dr. IAb. MEDINA ALTAMIRANO SEBASTIÁN DIEGO . No se notifica a REGULUX S.A. por no haber señalado casilla. Certifico:

SIGUENZA VALENZUELA CARLOTA DEL ROCÍO
SECRETARIO

LILIAM.RESTREPO



REPUBLICA DEL ECUADOR

SALA DE LO LABORAL DE LA CORTE PROVINCIAL DEL AZUAY.

Juicio No. 2016-0709

COGEP

JUEZ PONENTE: DR. FERNANDO MAURICIO LARRIVA GONZÁLEZ

Cuenca, 27 de septiembre de 2016; las 12h00.

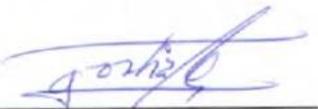
VISTOS: Debidamente integrado el presente Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia el Azuay, le corresponde conocer y resolver el Recurso de Apelación interpuesto por el actor del auto de inadmisión dictado por la señora Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo en Cuenca, Dra. JANNETH MENDIETA VANEGAS; estando a lo que manda el Art. 4 del Código Orgánico General de Procesos, ha convocado a Audiencia Pública, en donde se resolvió CONFIRMAR dicho auto, conforme consta del Acta respectiva, y cumpliendo lo que manda el Art. 93 de la misma norma legal que dice: "Pronunciamiento judicial oral. Al finalizar la audiencia la o el juzgador pronunciará su decisión en forma oral. Excepcionalmente y cuando la complejidad del caso lo amerite podrá suspender la audiencia por el término de hasta diez días para emitir su decisión oral. Al ordenar la suspensión determinará el día y la hora de reinstalación de la audiencia. La resolución escrita motivada se notificará en el término de hasta diez días". Ahora pues, corresponde emitir la resolución escrita, por lo que, se lo hace en los siguientes términos: En base a la providencia de inadmisión en referencia, la parte actora ha interpuesto recurso de apelación. Nosotros considerando lo que dispone el Art. 4 del Código Orgánico General de Procesos hemos convocado a audiencia para resolver en la misma lo que es materia de la apelación, en este sentido el Tribunal hace las siguientes consideraciones: 1.- Que la señora jueza a quo en ningún momento ha mencionado que el juez de lo civil es el competente para conocer la demanda. Por lo que conforme dispone el Art. 147, numeral 1 del Código Orgánico General de Procesos, ella manifiesta que no es competente para conocer la demanda; y, 2.- Si bien se ha producido una controversia de trabajo, debería haberla planteado la demandante en la vía que corresponde, puesto que tal como se lo ha propuesto en este trámite monitorio, consideramos que efectivamente la acción laboral no correspondería al trámite de los que determina el Art. 356 numeral 5 del Código Orgánico General de Procesos. **Por lo dicho este Tribunal, confirma el AUTO DE INADMISION que dispone el archivo de la demanda. Dejando a salvo el derecho a presentar la acción legal de la que se crea asistida la demandante, y demandar en la vía correspondiente.- Notifíquese. FIRMAS: DR. LARRIVA GONZALEZ FERNANDO**

MAURICIO, JUEZ PROVINCIAL. DRA. CALDERON VINTIMILLA AUREA PIEDAD, JUEZA PROVINCIAL. DRA. AGUIRRE ESTRELLA SANDRA ELIZABETH, JUEZA PROVINCIAL. En Cuenca, martes veinte y siete de septiembre del dos mil dieciséis, a partir de las dieciséis horas y diez minutos, mediante boletas judiciales notifiqué con el auto que antecede a: DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH en la casilla No. 30 y correo electrónico smedina@legalme.com.ec del Dr./Ab. MEDINA ALTAMIRANO SEBASTIÁN DIEGO . Certifico:

JANETH.LOYOLA

CERTIFICO: Que la copia que antecede en una foja útil es igual a su original.

Cuenca, 25 de X del 2016.

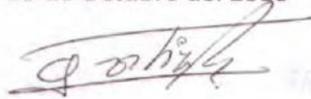


DRA. MONICA ORTIZ TOBAR
SECRETARIA RELATORA

DACE 12
Siede 07

Razón: Siento como tal que el auto dictado en esta causa se encuentra ejecutoriada por el Ministerio de la Ley. Certifico.

Cuenca, a 25 de Octubre del 2016



DRA. MONICA ORTIZ TOBAR
SECRETARIA RELATORA
DE LA SALA LABORAL

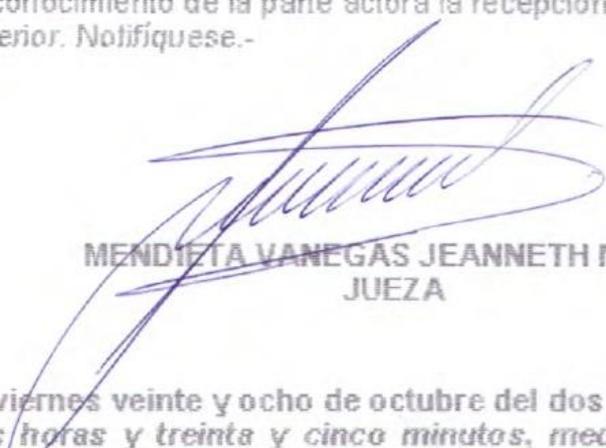
Recibido el día de hoy viernes veinte y ocho de octubre de 2016, a las once horas, presentado por la sala de lo Laboral de la Corte provincial de Justicia del Azuay, devuelve proceso.- certifico



UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CUENCA.

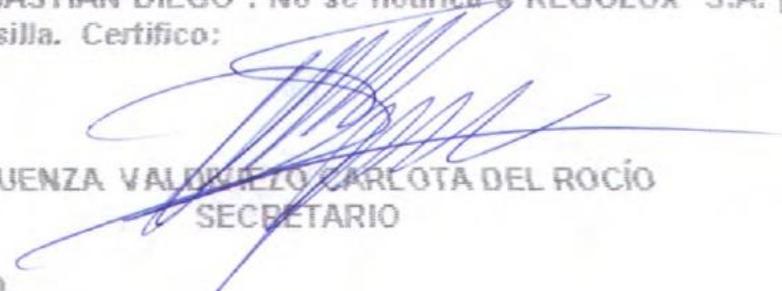
Cuenca, 28 de octubre de 2016, las 14h56

Póngase en conocimiento de la parte actora la recepción del proceso remitido por instancia superior. Notifíquese.-



MENDIETA VANEGAS JEANNETH MARIA
JUEZA

En Cuenca, viernes veinte y ocho de octubre del dos mil dieciseis, a partir de las dieciseis horas y treinta y cinco minutos, mediante boletas judiciales notifiqué con la providencia que antecede a: DIAZ AVENDAÑO JENNY EDITH en la casilla No. 30 y correo electrónico smedina@legalme.com.ec, jennydiazav@etapanet.net, tati_karolina@hotmail.com del Dr./Ab. MEDINA ALTAMIRANO SEBASTIÁN DIEGO . No se notifica a REGULUX S.A. por no haber señalado casilla. Certifico:



SIGUENZA VALDIVIEZO CARLOTA DEL ROCÍO
SECRETARIO

MANUEL.VALLEJO

Anexo 2 “ABSOLUCION DE CONSULTA CORTE NCIOAL DE JUSTICIA
921-P-CNJ-2018-19; 00934”.

PRESIDENCIA DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS
CRITERIO NO VINCULANTE

ORIGEN: CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE PICHINCHA

MATERIA: LABORAL

TEMA: JUICIO MONITORIO

CONSULTA:

En relación al Art. 356.5 del COGEP, sobre la posibilidad de demandar mediante proceso monitorio el pago de remuneraciones atrasadas, debiendo el actor acompañar a su demanda el detalle de los haberes adeudados y la prueba de la relación laboral. Se indica que sobre el particular existen dos criterios: el primero que solo se puede demandar si la relación laboral se encuentra vigente; y el segundo, en cambio que se puede demandar aun cuando hubiere terminado la relación de trabajo. También se refiere a la aplicación del Art. 94 del Código del Trabajo respecto del pago de la multa del triple de recargo en caso de incumplimiento en el pago de remuneraciones.

FECHA DE CONTESTACIÓN: QUITO, 05 DE JULIO DE 2018

OFICIO No: 921-P-CNJ-2018-19; 00934.

RESPUESTA A CONSULTA:

El Art. 94 del Código del Trabajo contempla una sanción para el empleador moroso que hubiere dejado de pagar las remuneraciones que le corresponden al trabajador, en el último trimestre de la relación laboral. Para que proceda este pago se requiere que el empleador estuviese en mora, conforme los plazos que establece la ley para el pago de remuneraciones; y en segundo lugar, que para el cobro de tales remuneraciones haya sido necesario el ejercicio de la acción judicial.

CONCLUSIÓN:

La ley no establece como condición para reclamar el pago de remuneraciones atrasadas que la relación laboral hubiere concluido, por tanto, cabe perfectamente que el trabajador demande sus haberes y esté vigente la relación de trabajo.

Distinto es el caso en que el trabajador hubiere optado por el visto bueno por la causal del Art. 173.2 del Código del Trabajo, pues declarado el mismo hay lugar a reclamar el despido intempestivo y también las remuneraciones atrasadas, pero en este caso en juicio sumario y no monitorio.

En relación a la sanción al empleador moroso la norma del Art. 94 del Código del Trabajo establece dos condiciones: que se esté adeudando remuneraciones atrasadas y que para su cobro haya sido necesaria una acción judicial.

El juicio monitorio es una acción judicial, prevista en el Art. 356.5 del COGEP, para el caso del cobro de remuneraciones atrasadas, por tanto, procede en tales casos la

sanción prevista en esa norma.

**Anexo 3 “ABSOLUCION DE CONSULTA CORTE NCIOAL DE JUSTICIA
Nº. OFICIO: 531-2022-P-CNJ”**

CORTE NACIONAL DE JUSTICIA
ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS
CRITERIO NO VINCULANTE

REMITENTE: PRESIDENTE DE LA CORTE PROVINCIAL DE JUSTICIA DE GUAYAS

OFICIO: O43-CPJG-P

FECHA: 2 DE JUNIO DE 2021

MATERIA: LABORAL

TEMA: COBRO DE REMUNERACIONES NO PAGADAS UNA VEZ TERMINADA LA RELACION LABORAL

CONSULTA:

Existe la posibilidad de que un trabajador habiendo terminado la relación laboral presente acción monitoria para el cobro de remuneraciones mensuales no pagadas oportunamente cuando estuvo vigente la relación laboral.

FECHA DE CONTESTACIÓN: 05 DE ABRIL DE 2022

NO. OFICIO: 531-2022-P-CNJ

RESPUESTA A LA CONSULTA. -

Código Orgánico de la Función Judicial:

Art. 356.- Procedencia. La persona que pretenda cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido, cuyo monto no exceda de cincuenta salarios básicos unificados del trabajador en general, que no conste en título ejecutivo, podrá iniciar un procedimiento monitorio, cuando se pruebe la deuda de alguna de las siguientes formas:

5. La o el trabajador cuyas remuneraciones mensuales o adicionales no hayan sido pagadas oportunamente, acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral.

ANÁLISIS

El artículo 356.5 del Código Orgánico General de Procesos, establece un procedimiento monitorio para el caso de que la persona trabajadora reclame el pago de remuneraciones mensuales o adicionales que no hubieren sido canceladas por el empleador.

El trabajador tiene derecho a percibir una remuneración en dinero como contraprestación a sus servicios personales, en los términos y condiciones establecidos por la ley; y si no se ha dado cumplimiento a esta obligación, el artículo 356.5 del Código Orgánico General de Procesos, está determinado un mecanismo o procedimiento expedito para poder exigir ese derecho.

La norma solamente exige dos condiciones: la primera que se acompañe a la demanda un detalle de las remuneraciones atrasadas impagas; y, la segunda, se adjunte prueba

de la existencia de la relación laboral. Por tanto, no se ha establecido en la ley ninguna otra limitación, por consiguiente, se puede demandar en proceso monitorio cuando no se hubiere cumplido con esta obligación, independientemente de si ha terminado o no la relación laboral.

ABSOLUCIÓN

Se puede demandar el pago de remuneraciones mensuales o adicionales adeudadas al trabajador, independientemente de si continúa o se ha terminado la relación laboral.

Anexo 4 “ENTREVISTAS TRABAJO DE INVESTIGACIÓN”

https://drive.google.com/drive/folders/17HqLDCkugyxFwcN_miLe1B_D-1TyFPke?usp=sharing

Entrevista No. 1

a) Primera sección (datos del entrevistado)

5) Nombre Completo:

Jeanneth María Mendieta Vanegas.

6) Actividad que realiza

Jueza de la Unidad Judicial de Trabajo de la ciudad de Cuenca desde el año 2012.

7) Rama de especialidad:

Derecho Laboral y Seguridad Social.

8) Años de experiencia:

Quince (15) años como funcionaria pública y doce (12) años en libre ejercicio profesional.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo de investigación)

9) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Tuve dos casos que no prosperaron en razón de la cuantía. No procedía el trámite monitorio, por el objetivo mismo del caso, hubo una mala acumulación de pretensiones y se quería pedir otro tipo de haberes laborales.

10) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Ante el Juez de trabajo por la materia, es una materia laboral, incluso en conflicto de competencia, se dispone que tiene que ser el juez de lo laboral.

11) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

Si limita el ejercicio de la acción, porque considero que la remuneración es indispensable para cualquier persona, por lo tanto, al ser una norma de derecho público se tiene que hacer lo que está expresamente determinado, en este sentido, solo podría el trabajador.

12) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

Las remuneraciones están determinadas en el artículo 95 del Código de Trabajo, y al referirnos a los adicionales la norma hace referencia a los décimos, en el mismo código

13) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

Uno de los conflictos en los reclamos laborales, en su mayoría, se niega la existencia de la relación laboral, por lo que tiene que ser probado y esto dependerá de lo que tenga en su disposición el trabajador. Si voy a presentar un trámite monitorio sería un contrato de trabajado o el mecanizado de afiliación, pero aquí están también los contratos de tipo verbal, se podría acompañar una declaración juramentada, pero si se opone la parte, se convierte este en procedimiento sumario.

Ante un contrato de trabajo o un mecanizado no se puede hacer nada, a menos que se impugne la prueba por la firma del empleador. Igual en estos casos se convierte en sumario. En relación al detalle se debe explicar lo que se está adeudando. Es importante determinar cuánto me debe y de que meses me debe, el COGEP en los requisitos de la demanda del artículo 143 numeral 5 en materia laboral tiene que estar determinada la cuantía de cada una de las pretensiones para establecer la cuantía.

14) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias

individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

Considera que no limita, ya que la norma nos establece procedimientos para cada tipo de acciones, la norma adjetiva el COGEP establece de forma clara y precisa el trámite monitorio.

15) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Toda norma nace en sus considerandos con un por qué y un para qué. El trámite monitorio se entiende en específico que las remuneraciones son el sustento individual, incluso familiar, para satisfacer sus necesidades primarias, por lo que tiene que ser ágil y rápido. Sin embargo, con la norma si no se modifica toda la estructura de la administración llegaremos a lo mismo. Si no hay infraestructura, mayor número de salas y mayor número de jueces suficientes el trámite no va a lograr su finalidad.

- **Criterio de la reforma:**

Comparte la propuesta, no le excluye al extrabajador y evita los conflictos de competencia, con relación al triple de recargo, a veces es un desconocimiento de quien lo auspicio.

Con relación al procedimiento, mientras exista la posibilidad de oponerse al trámite y convertirle en sumario, no presento un monitorio sino directamente voy a un sumario, ya que es posible que el juez no me califique, o no me acepte y podría apelar o esperar a ver si me ratifican o no, por lo que se suma tiempo al igual que el sumario. Si tengo un mecanizado o un contrato voy a un trámite monitorio porque no tengo oposición, pero si se presentan pagos ahí si vamos a sumario, más bien hablamos de una estrategia, por eso debemos insistir una defensa en la que se indiquen todos los detalles.

Entrevista No. 2

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Cristian Fernando Verdugo Gárate

2) Actividad que realiza:

Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Cuenca.

3) Rama de especialidad:

Maestría en Derecho Civil y Especialista en Derecho Laboral.

4) Años de experiencia:

Diecisiete (17) años de libre ejercicio profesional y como funcionario público tres (3) años y medio.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Específicamente en el cobro de remuneraciones he tenido un solo proceso que ha sido inadmitido, no se impugno. El criterio es que la relación debe estar vigente y el actor no era trabajador. no cumplía por lo tanto con requisitos de procedibilidad.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Por elemental principio de especialidad en razón de materia debe ser ante los jueces de trabajo, al ser el derecho laboral una rama especial. Por lo tanto, debe ser el juez de trabajo. porque o sino seria vulnerar el derecho al no ser este juez el que sustancie.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de

**la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador”
excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?**

A criterio personal, si, la norma de derecho procesal es norma de derecho público, son de cumplimiento obligatorio, establece la o el trabajador lo que lleva implícito que exista una relación laboral actualmente para poder exigir el cobro de las remuneraciones mensuales o adicionales.

4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

La remuneración está definida en el artículo 95 del Código de Trabajo en el 111 y 113 dice cuáles son los adicionales, <que específicamente son los décimos terceros y décimo cuarto.

5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

Es fundamental presentar algunos problemas en la práctica como por ejemplo la procedibilidad. La tutela involucra el acceso efectivo a la justicia, es decir que toda persona pueda acceder con pretensión motivada, este acceso no es ilimitado, el proceso va poniendo cargas para acceder a la tutela judicial efectiva.

La ley impone la carga al actor de adjuntar cierta documentación para activar este trámite, recordemos que el procedimiento monitorio no es de conocimiento sino es de ejecución solo debo justificar la existencia de una deuda. Se tiene que adjuntar documentos, no me serviría el juramento diferido. Debería ser la prueba el mecanizado, historia laboral, aviso de entrada, roles de pago, certificaciones de trabajo. Solo así se prueba el vínculo contractual.

El detalle debe ir en los fundamentos de derecho, se debe especificar cuáles y que remuneraciones se reclaman, no adjuntar otro documento aparte porque eso no es necesario.

Probada la existencia de la relación laboral, la carga se revierte y le toca al empleador justificar que se cumplió con las obligaciones. Es un documento habilitante, al inicio para acceder al trámite, ya que la prueba debe ser anunciada, admitida, producida y valorada (si no se llega a eso será solo quedará en documento habilitante) Si se presenta oposición se van a la audiencia única.

6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

Considera que no, no encuentra limitación el Código de Trabajo en forma genérica dice que, al sumario, sin embargo, la norma adjetiva dice que se puede demandar en vía monitoria, no hay limitante, son organizadas en su conjunto las normas.

7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Hay muchos problemas, si bien es cierto podrían demandar solo los trabajadores, existe una problemática en torno al pago de remuneraciones, el Código de Trabajo dice que cuando no se paga se impone el triple de recargo, la pregunta es ¿cuándo se establece esa sanción? ¿En el auto de admisión, cuando se opone? ¿Cuándo?

Esta estrategia utiliza casi todos, cuando una persona termina la relación laboral, las remuneraciones reclama en un juzgado y el resto de rubros en otro juzgado para beneficiarse de dos mismas sanciones al empleador moroso. Este sería un problema y claro que debería ser reformado.

Si se puede incluir igual al ex trabajador, pero se debe definir donde se sanciona el triple de recargo.

- **Criterio de la reforma:**

Considero que los elementos que han sido determinados en la reforma, aclaran el sentido y el objeto de esta acción, por lo que, sería correcto implementar estas aclaraciones, y de esta forma permitir que se comience a aplicar en beneficio de los trabajadores.

Entrevista No. 3

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Carlos Eduardo Cárdenas Rivera

2) Actividad que realiza:

Juez de la Unidad Judicial de Trabajo de Cuenca.

3) Rama de especialidad:

Especialización y Maestría en Derecho Administrativo, y Diplomado en Derecho Constitucional.

4) Años de experiencia:

Diez (10) años de experiencia como funcionario público.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

No, desde que entró en vigencia el COGEP ingresaron demandas en procedimiento monitorio, pero para aquella época, se presentó un problema en cuanto a la competencia, en sus disposiciones reformatorias el COGEP, solicito que el 575 del Código de Trabajo sea reformado. Que decía antes sea en vía oral y ahora dice que sea en vía sumaria. Inmediatamente hubo una controversia con el procedimiento monitorio porque no se establecía cual es el juez competente. El doctor había realizado una consulta sobre si se debía sustanciar las controversias en trámite monitorio quien será el juez competente, las primeras demandas fueron inadmitidas por que no estaba claro el juez competente, pero existe una razón adicional por la que dejaron de ingresar las demandas, los abogados prefieren plantear en procedimiento sumario, porque se benefician del triple de recargo.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Esta reforma provocó un problema con respecto al juez competente, hay una regla del COGEP que cuando no está especificado el juez competente será el juez común, es decir el juez de lo Civil. Sin embargo, cuando hay conflictivos laborales el juez competente será el de trabajo por la materia, él considera que es el juez de trabajo, pero hay que admitir que hay un vacío en el COGEP justo por la reforma que se hizo. Pero personalmente es el juez de trabajo.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

Es procedente cuando el contrato de trabajo está vigente no cuando ha terminado. La Corte Constitucional había indicado con respecto al 635 del Código de Trabajo que regula el tiempo de prescripción que son de 3 años desde que terminó la relación laboral, indicó que las normas del derecho social del Derecho de Trabajo se separan de muchas reglas del Derecho Civil, por que adopta otro matiz, la regla general del Código Civil dice que el término para reclamar desde que se hizo exigible la obligación, si se tiene que reclamar por parte del trabajador mientras está vigente la relación laboral hay el riesgo de que el empleador tome represalias contra el trabajador.

Sin embargo, hay esta sentencia de la Corte Constitucional, en este caso no se reclaman desde que se hizo exigible sino desde que se termina la relación laboral. En este ejemplo se podría hablar de que todas las demandas que se presenta las hacen ex trabajadores, entonces es una garantía a favor del trabajador.

Si se utiliza la palabra dice trabajador, la intención del legislador se entendería que es para personas que están ejerciendo actualmente sus funciones, sin embargo, la experiencia nos demuestra que la mayor parte de reclamos se los hace cuando se ha terminado la relación laboral, por lo que es muy restrictiva la interpretación que se puede dar a la norma.

4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

Definitivamente, la remuneración es el supuesto normativo principal, por el servicio prestado, esa es la exigencia. Adicionales se refiere a la décimo tercera y cuarta

remuneración. Los fondos de reserva tienen otra concepción, las horas extras y suplementarias, están sujetas a prueba. El artículo 85 prevé a las horas extras y suplementarias, pero es poco práctico exigir las por esta vía. Se necesita de una prueba plena para que se disponga el pago, por lo que será negado al empleador, y estar sujeto a prueba. Solo sería remuneraciones y decimos.

- 5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?**

El trabajador no está obligado a probar la relación laboral, la jurisprudencia en materia laboral nos dice que la carga probatoria es el empleador el que está obligado a probar el pago de remuneraciones, de decimos, de vacaciones, en ese caso, por el procedimiento monitorio, no se debe hacer una excepción. Por ejemplo, en despido intempestivo si lo debería hacer. El detalle de las remuneraciones debe estar en el libelo de la demanda, se puede probar con cualquier documento que acredite la relación laboral, mecanizado, contrato de trabajo, etc. Sería la única forma para disponer de un mandamiento de ejecución. El empleador será el que justifique el pago.

- 6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?**

Para los jueces eso si ha causado un problema. La intención del legislador concentrar en un solo cuerpo normativo procesal, de materias no penales, lo que estaba haciendo es eliminar las otras normas procesales de varios cuerpos normativos. Pero deja intacta algunas disposiciones adjetivas como esta del 575, esto si limitó y provocó problemas en cuanto a la competencia. Actualmente no causa un limitante, porque el legislador otorga una vía en el COGEP, sin embargo, hay un vacío en la norma que debe ser atendido por el legislador.

- 7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?**

Si, amerita una reforma, pero no tanto para que sea excluyente este procedimiento, pero para coexistir con los otros procedimientos, sino que debería ir a particularizar los problemas. Para resolver los problemas que hemos identificado.

- **Criterio de la reforma:**

Es injusto para el trabajador no tener la opción del triple de recargo, si es una obligación impuesta por la resolución de la Corte Nacional de Justicia. Por lo que esta reforma está otorgando una garantía al trabajador y seguridad al momento de impulsar la acción por esta vía.

Entrevista No. 4

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Katherine Betty Muñoz Subía.

2) Actividad que realiza:

Presidenta Subrogante de la Corte Nacional de Justicia del Ecuador.

3) Rama de especialidad:

Derecho laboral y Seguridad Social y Maestría en Derecho Procesal.

4) Años de experiencia

Veintiocho (28) años entre Abogada en libre ejercicio y funcionaria.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Cuando fue Jueza de la Corte Provincial de Pichincha solo conoció un juicio de apelación, de un trabajador que estaba en relación laboral, pero que ratificaron el auto de inadmisión.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Considera que ante el juez del trabajo porque es el especializado, para que pueda conocer precisamente estos conflictos.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

Así lo ha determinado la norma. Es una posibilidad de reforma, que no sea solo para el trabajador sino también para el extrabajador para que no queden impagas las remuneraciones y los demás valores.

- 4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?**

Si pensamos de manera textual, tenemos todos los sueldos y salarios que no hayan sido cancelados, todo lo que se perciba de manera mensual o de manera extraordinaria, todo lo que dice el Código y cuando dice adicionales estarían el décimo tercero y décimo cuarto que no forma parte de la remuneración, pero se lo percibe como adicionales

- 5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?**

Primero debe contener el detalle de las remuneraciones en el libelo de la demanda, aquí se detalla lo que no se le ha pagado, para que de esta manera el emperador se pueda oponer, tiene que ver con el principio de defensa y contradicción, por eso es necesario que se detalle los valores. No podría probarse con prueba testimonial, tendría que ser con un contrato de trabajo, el aporte del Seguro Social, etc.

- 6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?**

Considera que no es limitante, porque tenemos el procedimiento sumario para la mayoría de conflictos laborales, el ordinario y el monitorio por lo que no se limita las acciones

- 7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?**

Si podría reformarse, la reforma sería que la o el trabajador o el ex trabajador, pueda reclamar. No habría discusión en cuanto a la terminación de la relación laboral. Traería

una gran utilidad, ya que vemos que no tiene casación y máximo llegaría a una segunda instancia, solo se solicita el pago y podría ir la reforma.

- **Criterio de la reforma:**

Le parece adecuada, que puede demandar el trabajador y el ex trabajador, la competencia del juez y que siempre procede el triple de recargo que es una sanción que determina el Código de Trabajo en su artículo 94.

Entrevista No. 5

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Guillermo Ochoa Andrade

2) Actividad que realiza

Libre ejercicio profesional, ex docente universitario.

3) Rama de especialidad:

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, Posgrado en Derecho Constitucional y en Derechos Fundamentales.

4) Años de experiencia:

Treinta (30) años de experiencia entre abogado en libre ejercicio y funcionario público.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Esta acción es muy rara en la actualidad, porque implica una serie de situaciones y condicionamientos:

- Se radica en el monto en la cuantía.
- Debe existir la relación laboral, porque si hubiera un despido intempestivo ya incrementaría el monto del reclamo, por lo que ya no cabría la acción monitoria,
- Tuvo experiencia de un caso en el consultorio jurídico de la Universidad del Azuay, en un caso en el que se podía determinar el inicio de la acción monitoria de un trabajador del sector público al que no se le había cancelado oportunamente la remuneración, pero se llegó a un arreglo, por lo tanto, no se judicializo.
- Tiene conocimiento de un caso de jurisprudencia en el que se reclama el monto tope de la acción y el triple de recargo, pero el juez tiene competencia hasta cierta cuantía.
- No le ve de mucha utilidad que solo sea en la relación laboral, sino que también deba mantenerse cuando se haya terminado.

- Ya que si se excede de la cuantía pasaríamos al sumario.
- 2) **Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?**

En razón de la materia ante el juez del trabajo no se puede plantear ante otro juez.

- 3) **En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?**

En mi criterio si se debe cumplir con la condición de trabajador, es decir que este dentro de la relación laboral. Pero es inaplicable por que le empleador ante esta situación ya busca un despido intempestivo por el desagrado del trabajador. Existe un resquemor incluso en los funcionarios públicos.

- 4) **En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?**

Puede reclamarse todos los derechos remuneraciones, decimos, siempre y cuando no se exceda el límite del monto fijado, por eso se dice que es muy reducido el número de casos que se presentan por esta condición de la cuantía, por lo tanto, es un pequeño reclamo para que no se exceda de 50 salarios básicos unificados. No se puede exigir el triple de recargo.

- 5) **En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?**

Este es uno de los problemas, sobre todo la prueba de la relación laboral, en el ámbito privado una servidora domestica que no perciba las remuneraciones el monto es fácil determinar por el salario mínimo, pero la prueba de la relación laboral en este caso puntual, es bastante difícil porque tendría que acceder a un contrato, o un rol de pagos,

pero si no tiene esto, se complica la acción. La confesión del trabajador no acredita en este procedimiento ya que hablamos de una prueba instrumental.

6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

No limita, sino más bien da la apertura ya que solo dice que se debe dar agilidad a los procesos, por las necesidades del trabajador, es el fin de la norma.

7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Este asunto de la prueba es fundamental, pero en algunos de los casos puede enervarse, es posible que dentro de la empresa privada es más fácil probar la relación laboral en estos supuestos, por los roles y los contratos, el condicionante es que se presente la prueba que tiene que ser instrumental, no se podría por ejemplo admitir la confesión de parte, el juramento diferido del trabajador tampoco sería aplicable. En el trámite monitorio recién va a iniciarse la acción solo sería pruebas instrumentales,

Debería reformarse, y debería constar que el trabajador puede presentar en un término establecido las pruebas que acrediten la relación laboral, para dar paso incluso a los testigos, pero aquí solo se limita a la prueba instrumental.

- **Criterio de la Reforma:**

Le parece adecuada la reforma, pues, resuelve todas las interrogantes que se han planteado en la entrevista, por lo que es totalmente viable.

Entrevista No. 6

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Angélica Ximena Porras Velasco.

2) Actividad que realiza:

Abogada litigante y profesora universitaria de la Universidad Andina Simón Bolívar.

3) Rama de especialidad:

Derecho Laboral y Seguridad social y PHD en Ciencias Políticas en la Universidad de Salamanca.

4) Años de experiencia:

Veinte (20) años de docencia universitaria y Dieciocho (18) años de libre ejercicio profesional.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Si, ha llevado varios procesos, en la mayoría los jueces consideran que no se debe utilizar el monitorio, sino que se debe utilizar el sumario por la ambigüedad de la norma.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Es distinto del laboral, no es ante el juez de lo laboral, sino ante el Juez Civil, por la naturaleza del procedimiento.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

Tiene un criterio contrario, para ella no se refiere al trabajador que está en relación de dependencia, sino para cualquier persona que tenga la categoría de trabajador, este o no

dentro de la relación laboral, considera que incluye porque cuando es trabajador y no le pagan ir a un monitorio significa poner en riesgo la relación laboral, por eso prefieren ir por el ministerio de trabajo, ya que significa una ruptura de las relaciones laborales, pero sin embargo, si se presta para esta interpretación, por eso varios jueces cuando se dice trabajador solo se refiere a quien está en relación de dependencia, pero para ella deberían estar todos.

4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

La norma es clara las remuneraciones y cuando dice adicionales tiene que ver con los décimos, y también tiene que ver con el fondo de reserva, estaría incluido, también está incluido las vacaciones, mientras no exceda la cuantía.

5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

Es muy importante esta pregunta, el detalle debe estar en el libelo de la demanda, tanto en la cuantía como en la pretensión. En el tema de la prueba, considera que la prueba de la relación laboral debe ser contundente, si hubiera una discusión si hay relación o no, o la prueba no es suficiente, le parece que la vía no es la monitoria sino de un sumario como lo establece el 575 del código de trabajo, la prueba de la relación por lo tanto, debe ser el contrato de trabajo, si hay discusión por que es verbal, o puede ser que se facture, en este caso, el camino no será el monitorio porque este es un procedimiento abreviado, lo que se supone es que quieren la vía rápida, por el monto y por qué estamos hablando de que se pretende cobrar una deuda que está determinada.

También se puede probar con el mecanizado del IESS, no se puede permitir que discusión. Se supone que ya tiene probada la relación laboral, en este caso no hay una controversia hay una deuda, por eso para ella debería ser ante el juez civil. El sentido del monitorio es que la prueba de la relación laboral, no es una prueba como tal sino un documento habilitante, cuando hay controversia es sumario.

6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

No limita, el COGEP hace una excepción a la norma, porque hace una exclusión al cobro de dudas al monitorio y por otro lado también no hablamos de una controversia si existe o no una relación laboral. Una norma posterior como es el COGEP hace una excepción a la norma general del Código de Trabajo. La norma posterior reforma a la anterior, además hablamos de competencia, en monitorio hablamos de ejecución sin título ejecutivo, por lo tanto, no excluye el monitorio

7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Si, si tuviéramos una cultura judicial un poco menos formalista no haría falta, sin embargo, en Ecuador es muy formal, entonces este hecho de que diga trabajadores y no ex trabajadores si genera confusión, el hecho de la prueba también genera confusión, por eso optan por no aceptar en trámite.

- **Criterio de la reforma:**

Le parece excelente la reforma, por que justamente por nuestra cultura formalista, determina de manera exacta los parámetros para demandar por esta vía y hacer efectivo los derechos de los trabajadores.

Entrevista No. 7

Preguntas entrevistas capítulo final:

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Juan Francisco Chacón Ortiz.

2) Actividad que realiza:

Libre Ejercicio Profesional.

3) Rama de especialidad:

Derecho Tributario y Laboral.

4) Años de experiencia:

15 años de ejercicio profesional en Derecho Laboral.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1. **¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?**

En realidad, el ejercicio lo tiene en defensa de los empleadores, no es quien acciona los procesos, sin embargo, ha tenido conocimiento de procesos que se impulsaron en contra de sus clientes por vía monitoria, pero que no tuvieron la oportunidad de avanzar porque había desconocimiento respecto de la competencia y los requisitos de esta acción.

2. **Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?**

Al no ser un proceso de conocimiento, se podría presentar ante cualquier juez, pero lo ideal es que, por especialidad, lo lógico sería hacerlo ante un Juez Laboral, más allá de que no se resuelvan temas de conocimiento, sin embargo, existen normas que solo un juez laboral puede conocerlo y resolver.

3. En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

Si bien la norma, habla de trabajador, el Código de Trabajo no hace diferenciación de las calidades de trabajador y ex trabajador, porque se entiende que se reclaman derechos de la persona que tuvo una relación laboral y ahora lo exige, lo que busca el trámite monitorio es dar una vía más expedita, para la persona que en ese tiempo fue un trabajador.

4. En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

Todo lo que corresponda a:

- Remuneraciones fijas, variables, inclusive pagos en especies, sueldos adeudados, comisiones, horas suplementarias, extraordinarias y acuerdos de pagos de especies en dinero.
- Se entiende a las remuneraciones adicionales a los décimos, que se les conocía antes como sobresueldos.

Si se prueba la relación la carga de la prueba le corresponde al empleador.

5. En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

El detalle de las remuneraciones, sería un tema de explicar cuáles y donde. Primero debemos probar la relación laboral por un tipo documental, con un aviso de entrada, un certificado de trabajo o un contrato. Con esto pruebo que obligadamente tenía que recibir una remuneración en el tiempo que trabaje. Una vez que demuestro la relación laboral que concluyo o no, doy detalles de que meses no se han pagado.

6. Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

No, porque el COGEP es una norma posterior al Código de Trabajo, es adjetiva y si bien el Código de Trabajo tiene algunas partes adjetivas, el COGEP es la norma de procedimiento que reconoce como tal los procedimientos, en ellos que se deben sustanciar las controversias de trabajo. Por lo tanto, no limita a que se sustancie exclusivamente a la vía sumaria en razón de la cuantía.

7. Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Si, por que existen muchos elementos que generan confusión, las preguntas de la entrevista lo demuestran. La idea de poder tener un proceso más expedito y rápido cuando estos no sean de conocimiento, se puede tener un procedimiento que otorgue celeridad y economía procesal, y si la norma lo ha previsto es porque existe la necesidad.

- **Criterio de la reforma:**

No sé si debería presentar como prueba, sino como documento habilitante, como un requisito. Porque la prueba debe ser valorada, y si no puedo utilizar mi derecho de contradicción entramos en un tema constitucional.

Es correcto aplicar la diferencia entre trabajador y ex trabajador, porque las normas deben ser claras. Poner lo del juez, ayuda a que se otorgue especialidad.

Recomienda agregar vacaciones gozadas las que no han sido pagadas. Utilidades no. Tiene que haber concluido la relación laboral, y que sean las ultimas 3 remuneraciones, para que se aplique el triple de recargo esto de acuerdo a las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia.

Entrevista No. 8

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Sebastián Diego Medina Altamirano.

2) Actividad que realiza:

Abogado en libre en libre ejercicio y docencia universitaria.

3) Rama de especialidad:

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social.

4) Años de experiencia:

Diez (10) años de experiencia.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

Si, han impulsado una desde el consultorio jurídico sin embargo fue inadmitida en primera y segunda instancia por incompetencia.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Deberían proponerse ante el juez laboral, por que efectivamente desde la Constitución se garantiza una justicia especializada, por eso existe siempre la crítica a los jueces multicompetentes. Para proteger los derechos de los trabajadores, considera que debería tramitarse ante los jueces laborales porque conocen la coyuntura de los derechos de los trabajadores.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la

acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

En su apreciación no excluye a los ex trabajadores, es más cuando se revisa el Código de Trabajo en toda la sintaxis y la interpretación de la doctrina laboral, se utiliza al trabajador como término genérico, no se requiere que se encuentre en laborales es decir que este activo. El ex trabajador puede hacer suyos y puede aplicar amparado en la Constitución y todos los cuerpos normativos que lo protejan, a su modo de ver la apreciación de dar la palabra trabajador en el Código Orgánico General de Procesos, no limita, no es una interpretación correcta, incluso tenemos el pro operario.

4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

En este caso, el COGEP comete un error, o simplemente deja ambiguo el alcance de los derechos que pueden ser reclamados en vía monitoria, parecería que hace referencia solo a remuneraciones, pero cuando dice adicionales deja la puerta abierta a interpretar cualquier rubro, esto va en contra de la procedencia del trámite monitorio, de deudas determinadas en dinero, líquidas y actualmente exigibles. Hablamos de una deuda y el contrato por ser tracto sucesivo genera obligaciones laborales, que serían solo las del 95 del Código de Trabajo, lo demás quedara a interpretación.

5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

El cómo y donde debería ser en la misma pretensión, realizar un detalle de los rubros, montos y valores que se encuentren adeudados y no es necesario que exista un documento adicional.

Existen varios tipos de pruebas, deben cumplir con los elementos del artículo 8 del Código de Trabajo, puede ser un certificado de trabajo, un mecanizado de aportaciones del IESS, (donde consta las remuneraciones, la fecha ingreso, etc.). Estos son efectivos, si es que existe discusión, si es que se discute en sumario.

6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

Las dos obligaciones son de naturaleza independiente, es decir, tienen una finalidad distinta, en el trámite sumario hablamos de un conflicto individual de trabajo por ejemplo en el despido intempestivo, se generaron o no fondos de reserva o el más fuerte existió o no relación laboral.

Pero en el monitorio hablamos de una obligación de una deuda determinada, líquida, exigible y de plazo vencido. Consecuentemente lo que busca el monitorio es obligaciones laborales en donde no se discute un derecho sino se persigue el cobro, excluyendo todo lo que sea declarativo.

7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Si, no debería haber controversia de quien es el juez competente, pero se debería reformar en remuneraciones mensuales y adicionales, porque deja mucho a la interpretación. Que pueden ser beneficios adicionales.

El artículo 95, dice no entran utilidades, y las horas suplementarias y extraordinarias no se permitiría en este trámite.

- **Criterio de la reforma:**

La reforma da respuesta a todas las inquietudes que surgen al analizar el trámite monitorio labora, por lo que sería de mucha ayuda para la efectividad y aplicación de esta vía.

Entrevista No. 9

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Sandra Elizabeth Aguirre Estrella

2) Actividad que realiza:

Juez Provincial de la Sala Laboral de la Provincia del Azuay

3) Rama de especialidad:

Derecho laboral y seguridad social

4) Años de experiencia:

Quince (15) años como funcionaria en el Ministerio del Trabajo y ocho (8) años como jueza.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo)

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

En el año 2016 se presentó el COGEP determinando el trámite monitorio laboral, han existido unos 5 trámites en la Corte Provincial, no sobre temas de fondo sino acerca de la competencia, los cuales han sido ratificados en su inadmisión.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

La norma es muy general, desde la procedencia, no se dice ante juez debe acudir, lo que lleva a la confusión de los profesionales, por eso han existido casos en los que se presentan incluso ante el juez civil, pero en este caso por la especialidad debería dirigirse ante el juez de trabajo.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la

acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

La norma, habla de quien puede reclamar es el trabajador, únicamente ellos están facultados para presentar acciones en esta vía. A su criterio si limita a que solo puedan reclamar los trabajadores activos, excluyendo a los ex trabajadores.

4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?

La norma dice remuneraciones mensuales y adicionales, debería reclamarse lo del artículo 95 del Código de Trabajo. Pero no las horas suplementarias y las extraordinarias, porque se debe someter a prueba y esto ya le compete al sumario. Sin embargo, el término habla de remuneración y es bastante amplio. Y adicionales se refiere a décimo tercero y décimo cuarto.

5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?

Este tema es complicado, se podría indicar que no se le ha pagado en ciertos meses, sin embargo, no tiene los roles de pago, pero claro se revierte la carga de la prueba. Lo complicado es cuando no tiene un contrato, es decir no tiene un contrato escrito, lo que dificulta la admisión de la acción en esta vía.

6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?

La norma remite a los trámites sumarios, y lleva a la confusión, es necesario que en los monitorios se otorgue competencia a los jueces laborales, para que esta norma no sea un limitante a la aplicación de esta acción.

7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?

Considera que si, por que es necesario que se haga factible esta vía, porque estamos frente a un caso de letra muerta. En apelación hemos conocido solo casos de competencia que no han podido sustanciarse.

Criterio de la reforma:

La reforma es válida e importante, porque diferencia la competencia, y aclara el tema del trabajador y el ex trabajador. Así como hace mención a la resolución del triple de recargo. Este estudio va a otorgar una vía de aplicación a este trámite, para que los trabajadores puedan cobrar sus remuneraciones.

Entrevista No. 10

a) Primera sección (datos del entrevistado)

1) Nombre Completo:

Antonio Martínez Borrero

2) Actividad que realiza:

Abogado en libre ejercicio y ex docente universitario, director en Sur Legal Estudio Jurídico.

3) Rama de especialidad:

Derecho Laboral y Seguridad Social.

4) Años de experiencia:

Cuarenta (40) años de experiencia entre docencia y ejercicio profesional.

b) Segunda sección (preguntas de fondo del trabajo).

1) ¿En su actividad ha tenido conocimiento; o, a impulsado alguna acción de trámite de cobro de haberes laborales por vía monitoria amparado en lo que determina el artículo 356 numeral 5 del COGEP?

No le ha tocado ir a un juicio monitorio ante cobranzas, por lo que no sabe cómo están aceptando los jueces el trámite. Seguramente el juez laboral dice que no es competente y el juez civil diga que es un tema laboral, por lo que hay un vacío de la ley. Tampoco le ha tocado defender a un empleador en una vía monitoria, por lo general su actividad está en la defensa del empleador.

2) Conforme lo que determina el supuesto del Trámite Monitorio Laboral en el COGEP ¿Ante qué juez debería el accionante presentar la demanda de cobro de remuneraciones mensuales o adicionales que no hayan sido pagadas oportunamente? ¿Por qué?

Ante el juez labora, porque por facultad legal puede conocer todas las situaciones de discrepancia que existan en el área laboral.

3) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual ¿La norma limita el ejercicio de la acción a las personas que cumplan con la calidad de “trabajador” excluyendo al ex trabajador? ¿Por qué?

En principio si, por que el texto de la ley es claro no admite interpretación y seria solo los trabajadores.

- 4) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “remuneraciones mensuales o adicionales” ¿Qué derechos podría exigir el trabajador en su pretensión?**

A su criterio todas aquellas obligaciones que tengan que ver con remuneraciones, decimos, vacaciones, no aquellas que tienen que ver con el IESS, no podría resolver pago de indemnizaciones, desahucio, por ejemplo.

- 5) En su criterio, conforme lo determina el supuesto del Trámite Monitorio laboral en el COGEP, de manera textual, cuando la norma se refiere a “acompañará a su petición el detalle de las remuneraciones materia de la reclamación y la prueba de la relación laboral” ¿Cómo y dónde acompañará el detalle de las remuneraciones el trabajador? y ¿Cómo debería probar el trabajador la relación laboral?**

En el trámite monitorio, las pruebas se presentarán conjuntamente con la demanda, o determinarse las pruebas que se actuarán, por ejemplo, contrato de trabajo, roles de pago. Sino cuento con esta prueba, solicitar prueba testimonial o declaración de parte. Pero aquí viene un problema las pruebas deben demostrar la existencia de una obligación por eso los jueces civiles dirán que no pueden conocer por qué se debe probar la relación laboral, lo que ratifica que sean los jueces laborales los que deban conocer.

- 6) Bajo su criterio ¿Considera que lo que determina el artículo 575 del Código del Trabajo limita el ejercicio de las acciones de controversias individuales de trabajo a que se sustancien exclusivamente por la vía sumaria? ¿Por qué?**

No porque en el Código si se hace referencia al trámite monitorio, el COGEP abre la posibilidad a que sea también la vía monitoria

- 7) Bajo su criterio ¿Considera que la norma del artículo 356 numeral 5 del COGEP debería ser reformada? ¿Por qué?**

Si por las razones que se expresan en la propuesta de reforma. Por el hecho de trabajador y extrabajador, así como determinar el juez competente en la reforma.

- **Criterio de la reforma:**

Le parece adecuada porque se trata de un trabajador y ex trabajador, se refiere a remuneraciones mensuales y adicionales, la ley no debe ser ejemplificadora, pero es claro que son las remuneraciones adicionales, lo del detalle de las remuneraciones en la pretensión, y la competencia del juez laboral, por lo que la norma se vuelve aplicable.