

## **Análisis de la sentencia emitida por la Corte Nacional de Justicia.- Sala Laboral. Juicio laboral No. 902-2011 sobre recurso de casación**

*Medardo Urquizo Guevara\**

### RESUMEN

Se efectuará un análisis de la sentencia emitida por la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia por el recurso de casación interpuesto por la señora Norma Janeth Burgos Cabrera, fundamentando su recurso en la causal tercera del art. 3 de la Ley de Casación, alegando la debida falta de valoración de las pruebas documentales en la sentencia dictada por los Jueces de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, lo que habría traído consigo el fallo desconociendo la existencia de relación de dependencia entre la actora y la compañía Reyventas S.A.

**PALABRAS CLAVE:** relación de dependencia, recurso de casación, contrato de trabajo, servicios profesionales.

### ABSTRACT

This analysis is about the judgment of the Labor Chamber of the National Court of Justice in the cassation appeal brought by Norma Janeth Burgos Cabrera. The petitioner based its claim on the third ground for cassation appeal (article 3 of the Cassation Appeal Law), claiming the lack of the evaluation of documentary evidence in the judgment of the Appeal Court of Guayas Province (Labor and Juvenile Chamber). This judgment might have ignored the existence of the labor relationship between the petitioner and Reyventas Inc.

**KEYWORDS:** labor relationship, cassation appeal, work contract, professional services.

FORO

\* Abogado, Universidad de las Américas; especialista superior en Derecho de la Empresa, y estudiante de la Maestría en Derecho, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

## INTRODUCCIÓN

La valoración de los elementos y parámetros para la determinación de la existencia de relación de dependencia es uno de los aspectos más analizados a nivel doctrinario y jurisprudencial, y, en virtud de esto, es uno de los casos que más a menudo se pueden evidenciar en las controversias laborales que se suscitan a diario. Lejos de ser una problemática con una solución estandarizada y de fácil previsibilidad, nos encontramos con el factor de que cada caso presenta sus propias aristas y cuestiones que son de un análisis obligatorio previo a poder emitir cualquier fallo por parte de quienes están encargados de impartir justicia. Este es el caso de la sentencia objeto de análisis en el presente trabajo que muestra elementos de convicción que pueden llegar a favorecer a cualquiera de las partes; por un lado, el recurrente en su afán de demostrar la existencia de una relación de dependencia, y, por otro, la finalidad del empleador que es demostrar la existencia únicamente de una relación de carácter comercial sin ninguno de los elementos propios de las relaciones de dependencia. Es justamente esta disparidad de criterios que se ven reflejados en el voto de mayoría y voto salvado cuya fundamentación y fallo final varían de forma sustancial.

## ELEMENTOS PARA DETERMINAR LA EXISTENCIA DE RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL

Como ya se mencionó, el recurso de casación interpuesto por la señora Norma Janeth Burgos Cabrera se basó en la causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación, alegando que no se ha dado una valoración adecuada a las pruebas documentales que fueron presentadas, y buscaban demostrar una relación de dependencia entre la actora y la compañía Reyventas S.A. Entre las pruebas aportadas se encontraba un certificado de trabajo otorgado a favor de la actora, facturas continuas y numeradas según las cuales constaba que la actora había brindado sus servicios a la compañía Reyventas S.A. de forma sucesiva e ininterrumpida, pruebas que, según la recurrente, no fueron debidamente valoradas por los jueces de la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, a cuyo criterio la demandante no pudo probar los elementos suficientes para declarar la existencia de una relación de dependencia entre las partes.

Previo al análisis sobre si las pruebas que fueron aportadas en este juicio son o no suficientes para este fin, es necesario citar los elementos y circunstancias que según Colón Bustamante Fuentes deben estar presentes para evidenciar dependencia laboral:

La dependencia laboral es una dependencia jurídica, es decir, la emanada de la contratación en virtud de la cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador que adquiere, además, el derecho de darle órdenes y de dirigirle el trabajo con la contraprestación de recibir una remuneración.<sup>1</sup>

Pero no se encuentran únicamente a nivel doctrinario identificados los elementos indispensables que configuran una relación de dependencia laboral, pues el Código de Trabajo en su artículo 8, al tratar sobre el contrato individual de trabajo, deja establecido que en virtud de este contrato surge la relación laboral cuando: a) Los servicios son lícitos y personales; b) Existe dependencia; c) Se fija el pago de una remuneración.<sup>2</sup>

Sobre este punto, la actora hizo hincapié en mencionar que de las facturas presentadas se podía evidenciar que ha venido percibiendo una remuneración mensual por el mismo valor, lo que se constituye en el cumplimiento de una obligación de tracto sucesivo por parte de su supuesto empleador, demostrando así su relación laboral con la compañía Reyventas S.A.

Pese a la presentación de estas facturas como una de las pruebas más fuertes de la parte actora, es adecuado mencionar que a lo largo del presente caso no se presentó de la parte actora ningún tipo de documento o testimonio que pueda aseverar que la recurrente efectivamente haya ocupado un puesto de trabajo en esta empresa, pues de estas facturas únicamente se desprende que efectivamente se prestaron servicios, pudiendo ser estos de carácter comercial, sin que esto necesariamente implique la existencia de una relación de dependencia, al no comprobarse otros elementos de suma importancia tales como el hecho de encontrarse subordinada a las órdenes de su empleador en un horario de trabajo determinado, hecho que ninguna de las pruebas aportadas pudo comprobar.

## **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Entre otros los argumentos principales que la recurrente planteó fue el hecho de que la compañía Reyventas S.A., a sabiendas de la existencia de una relación de dependencia laboral, intentó esconder este hecho mediante una simulación de relación comercial inexistente, intentando justificarla mediante la expedición de facturas por el pago de servicios de supervisión de mercaderías. Esta situación nos hace inevita-

---

1. Colón Bustamante Fuentes, *Manual de Derecho Laboral* (Quito: Editorial Jurídica del Ecuador, 2013), 107.

2. Ecuador, *Código de Trabajo*, en *Registro Oficial Suplemento* 167 (16 de diciembre de 2005), art. 8.

blemente acudir al principio de la primacía de la realidad, en aras de poder dilucidar si efectivamente en el presente caso se llevó a cabo una simulación de este tipo.

Refiriéndose al respecto de la primacía de la realidad en el ámbito laboral, autores como Américo Plá Rodríguez señalan:

es aquel por el cual en el caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.<sup>3</sup>

Parecería ser que este principio es plenamente aplicable a situaciones como esta, en la cual es necesario valorar la realidad de una relación de este tipo dejando de lado cuestiones que podrían opacar la realidad, tales como la facturación de los servicios que daría a entender la existencia de una relación comercial más que laboral, pero si la alegación de este principios no viene complementado por las pruebas adecuadas por parte de quien exige el reconocimiento de una relación de dependencia laboral, parecería poco adecuado declarar la existencia de una relación de trabajo cuando elementos fundamentales de la dependencia laboral no han podido ser comprobados aún; es a partir fundamentalmente de este punto donde radica la divergencia en los fallos emitidos por los jueces a cargo del conocimiento de esta causa, como lo veremos a continuación en el análisis de sus decisiones.

## **FALLO DE MAYORÍA POR PARTE DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**

Como es de conocimiento general, en las instancias de casación los jueces únicamente gozan de la facultad para controlar o fiscalizar la valoración de la prueba por parte de los jueces inferiores, y bajo ningún concepto tendrán la posibilidad de realizar una nueva valoración de las pruebas, por lo que el campo de acción para los jueces en el conocimiento de un recurso de casación es bastante delimitado y ha de ceñirse únicamente a actuar dentro de sus capacidades.

Es así que el fallo de mayoría, con el afán de controlar la debida valoración de las pruebas presentadas, recurrió a lo plasmado en el artículo 8 del Código de Trabajo, donde se enumeran los tres aspectos fundamentales que deben existir para poder declarar la relación de dependencia laboral que son: 1. Un convenio entre las partes para

---

3. Américo Plá Rodríguez, *Los principios del Derecho del trabajo* (Buenos Aires: Depalma, 1998), 14.

la prestación de servicios lícitos y personales; 2. dependencia o subordinación, y 3. remuneración.

En cuanto al primer punto, los jueces se limitan simplemente a establecer que al no constar contrato alguno dentro del proceso se desvirtúa que haya existido cualquier tipo de acuerdo o convenio entre las partes para la prestación de servicios, y es importante anotar que, incluso en el supuesto de que el recurrente no haya contado con un contrato de trabajo que respalde su situación de dependencia, pudo haber recurrido a testimonios que puedan asegurar que trabajaba en el lugar, o incluso registros de asistencia, sin embargo no se presentó ningún tipo de documento o testimonio que compruebe este aspecto.

En lo referente a la existencia de dependencia los magistrados hacen alusión de que en ninguna parte del proceso se ha comprobado que la recurrente se haya comprometido a prestar sus servicios con la contraprestación de recibir una remuneración bajo la subordinación del empleador, y añadiendo a lo señalado por los jueces, si bien es cierto pese a todas las pruebas que fueron aportadas por la actora tampoco se aportaron pruebas que hayan podido demostrar el acatamiento de ordenes por medios como correos electrónicos, oficios, entre otros medios de prueba que, de haber existido, no hubieran representado mayor inconveniente en presentarlos y aportarlos como una prueba trascendental en el caso.

Como último punto de valoración por parte de los jueces se señala la inexistencia de algún medio probatorio que pueda respaldar la existencia de una remuneración, indicando que no se ha aportado ningún rol de pago que lo respalde, por lo que desvirtúa por completo la existencia de remuneración. En este último punto, disiento del brevísimo análisis realizado por los jueces, pues si bien es cierto que no existe registro alguno de roles de pagos, se debió haber dado un valor probatorio mayor a las facturas aportadas por la recurrente que habían sido expedidas de forma continua y habitual, adicionalmente reportando el mismo valor por cada una de ellas, lo cual podría alimentar la aplicación de la teoría de la primacía de la verdad anteriormente expuesta, sin embargo, este argumento se desvirtúa al indicarse que, junto con las facturas emitidas a nombre de la compañía Reyventas, se hallaron tres facturas a nombre de un cliente diferente al demandado, lo cual se convierte en una prueba fundamental, y que paradójicamente fue presentada por la propia recurrente, de que esta se dedicaba a actividades de carácter comercial.

Con estos antecedentes, y al concluir que los supuestos certificados de trabajo emitidos por la compañía Reyventas no fueron adjuntados al proceso, los jueces en mayoría fallaron confirmando la sentencia dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia del Guayas, negando así la existencia de relación laboral entre la recurrente y la compañía Reyventas.

## **VOTO SALVADO DE LA SALA LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA**

Es interesante analizar el voto salvado emitido por la Dra. Rocío Salgado Carpio, cuya argumentación del fallo gira en torno al principio de la primacía de la realidad, e incluso me atrevería a decir que deja de lado el análisis sobre si se valoró o no correctamente la prueba por el juez de apelación, pues en ninguna parte del desarrollo de su fallo logra con certeza y objetivamente dilucidar cuál de las pruebas o conjunto de pruebas presentadas no fueron debidamente valoradas, y mucho menos indica de dónde concluye la existencia de relación de dependencia, pues simplemente se limita a establecer que, de acuerdo al principio de la primacía de la realidad, la existencia de una relación de trabajo no depende de lo que las partes hubieran pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado, deduciendo con esto que efectivamente la recurrente se hallaba en situación de dependencia respecto de la compañía Reyventas.

Como argumento complementario a su análisis del fallo se menciona que “la recurrente al recibir un valor fijo por su trabajo y movilización estaba comprometida a ocupar un tiempo determinado en las actividades y de manera exclusiva para Reyventas, aspectos que revelan un trabajo sistemático y dependiente”, pero disiento respetuosamente de esta afirmación, pues esto no necesariamente indica que haya existido una relación de dependencia, debido a que en caso de que los servicios brindados por la recurrente hayan sido de carácter comercial, también hubiera sido necesario fijar un pago por sus servicios. En cuanto a la movilización del proceso no se desprende ninguna prueba que demuestre fehacientemente esto, adicionalmente que, al valorar una prueba inexistente, el juez se está extralimitando en su facultad en una instancia de casación que únicamente le permite controlar que la prueba se haya valorado de forma debida, mas no crear una nueva prueba o anunciarla como una prueba fundamental para la toma de su decisión.

## **CONCLUSIÓN**

Como se ha podido evidenciar, en este caso la determinación de la existencia o no de relación de dependencia es un aspecto difícil de determinar, que únicamente podrá ser comprobado mediante la correcta valoración de las pruebas presentadas por la parte actora que busca se le reconozca su calidad de empleada. Pero ¿qué sucede cuando las pruebas son por demás escuetas y no permiten su adecuada valoración para la declaración de relación de dependencia? ¿Se debería aplicar el principio in dubio pro operario pese a que la prueba no sea del todo conducente y pertinente?

Parecería ser que en el voto salvado de esta sentencia se aplicó el principio *in dubio pro operario* en contra de todo pronóstico, tratando de acoplar situaciones que no necesariamente implican la existencia de una relación de dependencia y que, si bien es cierto pueden generar cierta duda, no encasillan a plenitud con los requisitos del tantas veces citado artículo 8 del Código de Trabajo, a sabiendas de que en los casos de existencia de relación laboral –pese a la no existencia de un contrato o convenio– se puede aplicar otros elementos que pueden ser presentados como prueba, que no dejan mayor espacio para la duda; no obstante, en el presente caso la actora no fue capaz de respaldar su alegación de existencia de una relación de dependencia, dejando la clara impresión de que su relación con la compañía Reyventas se inclinaba por ser una relación comercial a todas luces.

Con estos antecedentes parecería ser que la decisión de mayoría de ratificarse en la sentencia expedida por el juez a quo declarando la inexistencia de una relación laboral se encuentra totalmente acertada, lo que deja en claro que no siempre se puede aplicar el *in dubio pro operario* de forma deliberada y hasta en ciertos casos estandarizada.

## BIBLIOGRAFÍA

Bustamante Fuentes, Colón. *Manual de Derecho laboral*. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador, 2013.

Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma, 1998.

Fecha de recepción: 7 de julio de 2016  
Fecha de aprobación: 2 de agosto de 2016