



Facultad de Derecho

**Tema**

**DESISTIMIENTO PARCIAL DE UNO DE LOS DEMANDADOS SOLIDARIOS  
SIN QUE SEA CONSIDERADO REFORMA A LA DEMANDA DENTRO DE UN  
PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL**

**Trabajo de Titulación para la obtención del Título de Abogado/a**

**Presentada por:**

Abad Alvarado Jorge Eduardo

**Tutor:**

Bedón Gabriela, Mgs.

**Quito, diciembre del 2022**

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza como el desistimiento parcial de uno de los demandados no puede ser considerado como reforma a la demanda dentro de un procedimiento sumario en materia laboral, en tal sentido se aborda el tema partiendo desde el análisis de lo que es un procedimiento sumario, la demanda, reforma a la demanda, principios laborales, sujetos de la relación laboral, entre otros, de tal manera que nos permita entender el desarrollo del proceso judicial sumario y poder concluir entendiendo la naturaleza jurídica del desistimiento y su aplicabilidad directa dentro de un proceso judicial sumario en materia laboral, considerando que el sujeto activo el cual propone la demanda es el trabajador.

Nuestra legislación ecuatoriana contempla el desistimiento de las pretensiones dentro de un proceso judicial, por lo que, se considera desistimiento parcial a la voluntad adquirida por parte del actor de desistir de unas de sus pretensiones, tomando en consideración que unas de las pretensiones es proponer la demanda en contra de una persona que tiene responsabilidad solidaria, al cual se le denomina el demandado solidario, todo esto enmarcado en materia laboral.

**Palabras clave:** Procedimiento judicial, sumario, actor, demandado, desistimiento, desistimiento parcial, pretensiones, demanda, reforma a la demanda, trabajador, empleador, debido proceso, principios.

## **DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS**

El presente documento se ciñe a las normas éticas y reglamentarias de la Universidad Hemisferios. Así, declaro que lo contenido en este ha sido redactado con entera sujeción al respeto de los derechos de autor, citando adecuadamente las fuentes. Por tal motivo, autorizo a la Biblioteca a que haga pública su disponibilidad para lectura dentro de la institución, a la vez que autorizo el uso comercial de mi obra a la Universidad Hemisferios, siempre y cuando se me reconozca el cuarenta por ciento (40%) de los beneficios económicos resultantes de esta explotación.

Además, me comprometo a hacer constar, por todos los medios de publicación, difusión y distribución, que mi obra fue producida en el ámbito académico de la Universidad Hemisferios.

De comprobarse que no cumplí con las estipulaciones éticas, incurriendo en caso de plagio, me someto a las determinaciones que la propia Universidad plantee.

Jorge Eduardo Abad Alvarado  
C.C. 1717529836

## **DEDICATORIA**

Agradezco a mis padres, hermana y abuelos, uno de ellos que me ha acompañado en toda esta trayectoria desde el cielo, mismos que han sido un pilar fundamental a lo largo de mi vida y han estado acompañándome en cada paso que doy, aconsejándome, cuidándome y apoyándome para seguir adelante; de tal manera que han sido un apoyo incondicional en cada momento de mi vida, creyendo firmemente en mí, en cada reto que se me ha presentado, en virtud de aquello he podido llegar a ser lo que soy ahora.

Jorge Eduardo Abad Alvarado

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE ACEPTACIÓN DE NORMA ÉTICA Y DERECHOS.....	3
DEDICATORIA.....	4
RESUMEN.....	2
ABSTRACT .....	8
OBJETIVOS.....	9
CAPÍTULO I.....	10
II. PRODECIMIENTO SUMARIO .....	10
2.1. DEMANDA .....	12
2.2. CONTENIDO DE LA DEMANDA .....	13
2.3. CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA.....	14
2.4. REFORMA A LA DEMANDA.....	15
III. DERECHO COMPARADO .....	15
3.1. México.....	16
3.2. Chile .....	16
IV. REFORMA A LA DEMANDA EN UN PROCEDIMIENTO SUMARIO ....	17
CAPÍTULO II.....	18
V. DERECHO LABORAL.....	18
VI. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL .....	21
6.1. Principio de irrenunciabilidad .....	21
6.2. Principio protector.....	21
6.3. Principio de favorabilidad .....	22
6.4. Principio de razonabilidad.....	22
CAPÍTULO III .....	23

VII.	SOLIDARIDAD PASIVA EN MATERIA LABORAL .....	23
VIII.	SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL .....	25
8.1.	El trabajador .....	25
8.2.	El empleador .....	26
IX.	EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS EN MATERIA LABORAL .....	26
X.	DISTINCIÓN ENTRE CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PROCESAL .....	28
10.1.	Capacidad .....	28
10.2.	Legitimación Procesal .....	29
XI.	SUJETOS PROCESALES DENTRO DE UN PROCESO SUMARIO EN MATERIA LABORAL .....	30
11.1.	Actor .....	31
11.2.	Demandado .....	31
	CAPÍTULO IV .....	32
XII.	DESISTIMIENTO .....	32
XIII.	CONCLUSIONES .....	37
XIV.	BIBLIOGRAFÍA .....	38

# “DESISTIMIENTO PARCIAL DE UNO DE LOS DEMANDADOS SOLIDARIOS SIN QUE SEA CONSIDERADO REFORMA A LA DEMANDA DENTRO DE UN PROCEDIMIENTO SUMARIO EN MATERIA LABORAL”

**Autor:** Jorge Eduardo Abad Alvarado  
**Correo electrónico:** [jorge\\_abad1997@hotmail.com](mailto:jorge_abad1997@hotmail.com)

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación analiza como el desistimiento parcial de uno de los demandados no puede ser considerado como reforma a la demanda dentro de un procedimiento sumario en materia laboral, en tal sentido se aborda el tema partiendo desde el análisis de lo que es un procedimiento sumario, la demanda, reforma a la demanda, principios laborales, sujetos de la relación laboral, entre otros, de tal manera que nos permita entender el desarrollo del proceso judicial sumario y poder concluir entendiendo la naturaleza jurídica del desistimiento y su aplicabilidad directa dentro de un proceso judicial sumario en materia laboral, considerando que el sujeto activo el cual propone la demanda es el trabajador.

Nuestra legislación ecuatoriana contempla el desistimiento de las pretensiones dentro de un proceso judicial, por lo que, se considera desistimiento parcial a la voluntad adquirida por parte del actor de desistir de unas de sus pretensiones, tomando en consideración que unas de las pretensiones es proponer la demanda en contra de una persona que tiene responsabilidad solidaria, al cual se le denomina el demandado solidario, todo esto enmarcado en materia laboral.

**Palabras clave:** Procedimiento judicial, sumario, actor, demandado, desistimiento, desistimiento parcial, pretensiones, demanda, reforma a la demanda, trabajador, empleador, debido proceso, principios.

## **ABSTRACT**

The present research work analyzes how the partial withdrawal of one of the defendants cannot be considered as a reform of the demand within a summary procedure in labor matters, in this sense the subject is approached starting from the analysis of what a summary procedure is. , the demand, reform to the demand, labor principles, subjects of the labor relationship, among others, in such a way that it allows us to understand the development of the summary judicial process and to be able to conclude understanding the legal nature of the withdrawal and its direct applicability within a summary judicial process in labor matters, considering that the active subject who proposes the claim is the worker.

Our Ecuadorian legislation contemplates the withdrawal of the claims within a judicial process; therefore, partial withdrawal is considered to be the will acquired by the actor to withdraw from one of his claims, taking into consideration that one of the claims is to propose the lawsuit against a person who has joint and several liability, which is called the joint and several defendant, all this framed in labor matters.

**Keywords:** Judicial procedure, summary, plaintiff, defendant, withdrawal, partial withdrawal, claims, demand, demand reform, worker, employer, due process, principles.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General:**

El objetivo del presente trabajo es determinar si cabe el desistimiento parcial de unos de los demandados solidarios, sin que esto sea considerado reforma a la demanda en un procedimiento sumario en materia laboral.

### **Objetivos Específicos:**

1. Realizar un análisis del procedimiento sumario y sus requisitos establecidos en el Código Orgánico General de Procesos.
2. Analizar el debido proceso desde que se presenta una demanda hasta los intervinientes dentro de un proceso judicial sumario en materia laboral.
3. Determinar que el desistimiento parcial dentro de nuestra legislación no es considerado como reforma a la demanda.

# CAPÍTULO I

## II. PRODECIMIENTO SUMARIO

Durante varios años el procedimiento sumario se ha venido contemplando en la normativa ecuatoriana (antes procedimiento verbal sumario ahora procedimiento sumario), de tal manera que en el transcurso del tiempo ha sido considerado como un proceso especial, que coadyuva a la necesidad de que los procesos sean solucionados de manera rápida y sencilla, mostrándolo diferente a los demás procesos establecidos por la ley, por lo que, el mismo se encarga de suprimir etapas procesales con el objetivo de acortar términos, tanto para la presentación a la demanda, contestación, así como a su vez la sustanciación de la correspondiente audiencia.

En ese sentido, se puede evidenciar que el procedimiento sumario busca en lo principal eficacia procesal en materias que requieren sustanciación breve y eficiente, como, por ejemplo, acciones posesorias, prestación de alimentos, conflictos laborales, y demás.

El procedimiento sumario conforme lo establece el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, tiene por objeto resolver el conflicto de forma ágil y rápida al concentrar un litigio en una audiencia única, en esta se puede determinar que existe una fase previa de saneamiento es decir que en la misma se tiene que determinar la calificación tanto de la validez de las actuaciones procesales, como posibles incursiones de nulidades, por lo que, ante lo expuesto en líneas anteriores, es necesario que el desarrollo de la audiencia única en este procedimiento se debe dividir en dos espacios.

Además, es indispensable puntualizar que se puede tramitar mediante el procedimiento sumario, esto es:

*1.- Las ordenadas por la ley.*

*2. Las acciones posesorias y acciones posesorias especiales, acción de obra nueva, así como la constitución, modificación o extinción de servidumbres o cualquier incidente relacionado*

*con una servidumbre ya establecida, demarcación de linderos en caso de oposición y demanda de despojo violento y de despojo judicial.*

*3. La pretensión relacionada con la determinación de la prestación de alimentos y los asuntos previstos en la ley de la materia y sus incidentes. Para la presentación de la demanda sobre prestación de alimentos no se requerirá patrocinio legal y para la presentación de la demanda bastará el formulario proporcionado por el Consejo de la Judicatura.*

*4. El divorcio contencioso. Si previamente no se ha resuelto la determinación de alimentos o el régimen de tenencia y de visitas para las y los hijos menores de edad o incapaces, no podrá resolverse el proceso de divorcio o la terminación de la unión de hecho.*

*5. Las controversias relativas a incapacidades y declaratoria de interdicción y guardas.*

*6. - Las controversias relativas a facturas por bienes y servicios, y las relativas a honorarios profesionales, cuando la pretensión no sea exigible en procedimiento monitorio o en la vía ejecutiva.*

*7.- Los casos de oposición a los procedimientos voluntarios.*

*8.- Controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, se aplicará los términos reducidos como en el caso de niñez y adolescencia.*

*9.- Las controversias generadas por falta de acuerdo en el precio a pagar por expropiación.*

*10.- La partición no voluntaria.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

En síntesis, el procedimiento sumario se caracteriza fundamentalmente en que los tramites son más simplificados y abreviados, en tal sentido tienden a desarrollarse en una sola audiencia, por lo que una de sus características esenciales es que goza de la especialidad de la materia, esto quiere decir que no es para todas las materias, sino solo para las prevista expresamente en la ley.

Según el Dr. José García Falconí en la revista judicial derecho ecuador establece que:

*“Las características del Juicio Verbal Sumario como un juicio destinado a obtener le reconocimiento de un derecho, además lo considera como un juicio especial, extraordinario, breve, por ser verbal y sumario”.*

*(LA DEMANDA EN EL COGEP - Derecho Ecuador, n.d.)*

Es decir que si bien es cierto entendemos que el procedimiento sumario se puede catalogar como un proceso breve debido a su procedimiento eficaz ya que se requiere de una menor cantidad de actos, de tal manera que se promueve directamente el principio de economía procesal y el principio de concentración los cuales están contemplados en el artículo 169 de la Constitución de la República del Ecuador, artículo 20 del Código Orgánico de la Función Judicial y demás pertinentes.

En el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos nos menciona respecto del procedimiento a seguir, en ese sentido el procedimiento sumario se llevará a cabo en audiencia única, misma que contemplara dos fases, la primera fase de saneamiento respecto de cualquier vicios que puede afectar el procedimiento del mismo proceso, a su vez se fijan los puntos del debate y existe una etapa de conciliación en la que se establecerá si existe acuerdo entre las partes; por otro lado, tenemos la segunda etapa que consiste de prueba y alegatos.

Esta audiencia se deberá realizar en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda, es importante mencionar que, en materia de niñez y adolescencia, la audiencia se realizara en el término máximo de veinte días contados a partir de la citación.

Es importante mencionar que en el procedimiento sumario las decisiones tomadas por la autoridad competente podrán ser apelables en efecto suspensivo; a excepción de aquellas decisiones tomadas en los procesos de alimentos, tenencia, visitas y patria potestad es decir lo que correspondería a materia de familia.

## **2.1. DEMANDA**

El Diccionario de la Real Academia Española, encuentra que la etimología de la palabra demanda, significa “*suplica, petición, solicitud*”, por lo que, podemos definir como un instrumento jurídico mediante el cual los sujetos de derecho establecen peticiones a la máxima autoridad, a través de la rama judicial, para que, mediante sentencia se resuelva.

*(Demanda | Definición | Diccionario de La Lengua Española | RAE - ASALE, n.d.)*

En ese sentido al referirnos a demanda podemos determinar que es una solicitud por el cual el actor mediante un procedimiento establecido en la norma,

solicita que se responda a un hecho o un derecho, para lo cual, esta demanda deberá presentarse ante un tercero imparcial, es decir el juez, para que posteriormente a conocer todos sus hechos y pretensiones pueda resolver acerca de lo planteado.

Sergio Alfaro a la demanda la define como:

*“Un documento cuya presentación tiene por objeto lograr de esta la iniciación de un procedimiento, para sustanciar en el tanto procesos, como pretensiones tenta el demandante para ser satisfechas por persona distinta al juez”*

*(Alfaro, 2010, p.345)*

El Código Orgánico General de Procesos en el artículo 141 establece que:

*“Todo proceso comienza con la presentación de la demanda a la que podrán precederles las diligencias preparatorias reguladas en este Código”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

En tal sentido, entendemos que para iniciar un procedimiento se deberá presentar la demanda, es decir, la solicitud en el cual el actor deberá realizar una serie de peticiones, las cuales tienen que ser claras y concretas, con el objetivo de evidenciar una vulneración de un derecho, de manera semejante a los demás procedimientos establecidos en el Código Orgánico General de Procesos ante el administrador de justicia.

## **2.2. CONTENIDO DE LA DEMANDA**

Para que la demanda pueda proceder deberá contener ciertos requisitos contenidos en nuestra norma, es decir, estos requisitos deberán ser examinados por el juez competente para determinar si cumplen o no, de tal manera que posteriormente se dará trámite a la demanda.

El artículo 142 de Código Orgánico General de Procesos establece que la demanda deberá ser presentada por escrito y deberá contener:

La designación del juez a quien se le va a proponer la misma, por otro lado, se tiene que establecer los generales de ley de la parte actora, es decir, nombres y apellidos completos, número de cedula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad,

profesión u ocupación, dirección domiciliaria, dirección de correo electrónico, casillero judicial y/o electrónico de su defensor.

Además, deberá contener los nombres completos y la designación del lugar en el cual se va a llevar a cabo la citación a la o el demandado, así como, dirección de correo electrónico, en caso de conocerlo.

La narración de los hechos detallados y pormenorizados que van a servir de fundamento a las pretensiones.

De igual manera, se debe manifestar el anuncio de medios de prueba que se va a acompañar a la demanda, de tal manera, que acredite los hechos y la solicitud de acceso judicial a la prueba.

Todo esto, conjuntamente con la pretensión clara y precisa que se exige, la cuantía del proceso en caso de ser necesaria, la especificación del procedimiento en el cual se va a sustanciar la demanda y las firmas del actor o de su procurador en caso de serlo, y del defensor.

Es importante mencionar que aparte de los requisitos enunciados en líneas anteriores, se deberá considerar los demás requisitos los cuales están establecidos en la ley dependiendo de cada caso.

### **2.3.CALIFICACIÓN DE LA DEMANDA**

La calificación a la demanda es el momento procesal en el cual juez competente se encargará de evaluar y analizar si la misma cuenta con todos los requisitos establecidos en la ley.

El artículo 146 del Código Orgánico General de Procesos establece que:

*“[ ...] Si los cumple, calificará tramitará y dispondrá la práctica de las diligencias solicitadas; si la demanda no cumple con los requisitos formales previstos en este Código, la o el juzgador dispondrá que la o el actor complete o aclare en el término de cinco días, determinando explícitamente el o los defectos [ ...] “*

(Página 1 de 128, 2021)

De ser el caso en el que la o el actor no cumple con lo dispuesto dentro del término concedido para aclarar o completar la demanda, el juez competente ordenara el archivo y la devolución de los documentos los cuales fueron adjuntados a la demanda, sin necesidad de dejar una copia, es importante mencionar que esta providencia será apelable.

#### **2.4.REFORMA A LA DEMANDA**

El artículo 148 del Código Orgánico General de Procesos establece que:

*“La demanda podrá reformarse hasta antes de la contestación por parte de la o el demandado. Si después de contestada sobreviene un hecho nuevo, podrá reformarse hasta antes de la audiencia preliminar o única en los procedimientos de una sola audiencia”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

La reforma a la demanda es elemental dentro de un procedimiento y se encuentra contemplada en la Legislación Ecuatoriana, para lo cual, esta legislación busca una mejor administración de justicia en principio, precautelando la celeridad procesal e implementando estricta oralidad de los procedimientos establecidos en la misma, y de manera subsidiaria el pleno uso de los derechos a la tutela judicial efectiva, defensa, debido proceso, seguridad jurídica, celeridad y economía procesal; tanto para el actor como para el demandado.

En tal virtud, previo a la contestación a la demanda por la parte demandada la demanda podrá reformarse, además se tendrá que acompañar los medios probatorios que se refieran únicamente a los fundamentos reformados, por lo que, la autoridad competente tendrá que cuidar que la o el demandado pueda ejercer su derecho a la defensa y a la contradicción de la prueba, en ese sentido, se permite satisfacer de una buena defensa, precautelando el contravenir de una demanda con hechos maliciosos o por el contrario, hechos que puedan guiar al juez competente a tomar una mejor decisión respecto de un determinado criterio, o llegar a concluir la verdad de los hechos expuestos en el libelo de la demanda.

### **III. DERECHO COMPARADO**

### **3.1.México**

En esta legislación se busca que los procedimientos en materia civil se tramite con mayor fluidez, de tal manera que la resolución de los mismo sea más eficaz y rápida, sin que el Juez competente desista de velar por los derechos de ambas partes.

En tal sentido, para que el Juez pueda llegar a una resolución objetiva de litigio requiere hacer un análisis profundo y exhaustivo de todos y cada uno de los elementos que integran la Litis.

El artículo 77 del Código Federal de Procedimientos Civiles establece que:

*“Cuando un tribunal estime que no puede resolver una controversia, sino conjuntamente con otras cuestiones que no han sido sometidas a su resolución, lo hará así saber a las partes, para que amplíen el litigio a las cuestiones no propuestas, siguiendo las reglas ordinarias de la demanda, contestación y demás tramites del juicio, y, entre tanto no lo hagan, no estará obligado el tribunal a resolver. La resolución que ordene la ampliación es apelable en ambos efectos”*

(Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021)

El articulo contenido en la legislación mexicana citado en líneas anteriores, establece que las partes procesales tienen la facultad de poder ampliar aquellos aspectos que no han sido objeto de la demanda y deben guardar relación con los hechos expuestos en el juicio. Es importante mencionar y bajo lo expuesto la legislación mexicana usa el termino ampliar, aspecto que dentro de nuestra legislación es conocido como reformar.

Es importante mencionar que dicha disposición es aplicable en todos los procesos contemplados, de tal manera, que se permite reformar la demanda en dicha legislación.

### **3.2.Chile**

El Código de Procedimiento Civil Chileno en su artículo 261 establece que:

*“Notificada la demanda a cualquiera de los demandados y antes de la contestación, podrá el demandante hacer en ella las ampliaciones o rectificaciones que estime convenientes”.*

(Justicia, 2020)

El artículo contenido en la legislación chilena citado en líneas anteriores menciona que una vez que la demanda es notificada a las partes las cuales intervienen en la litis y antes de proponer la contestación, la parte demandante podrá realizar las ampliaciones o rectificaciones que considere necesarias.

Por otro lado, el artículo 312 del Código de Procedimiento Civil Chileno en su artículo 261 establece que:

*“En los escritos de réplica y dúplica podrán las partes ampliar, adicionar o modificar las acciones y excepciones que hayan formulado en la demanda y contestación, pero sin que puedan alterar las que sean objeto principal del pleito”.*

(Justicia, 2020)

Como se puede evidenciar, el tratamiento de este artículo se tiene que dividir en dos supuesto, es decir, en el primer supuesto se puede ampliar o modificar por el demandante, por lo que, se puede hacer modificaciones o ampliaciones a la demanda, es decir, sobre los hechos y los fundamentos de derecho que se crean aplicables, por otro lado, en el segundo supuesto las ampliaciones o modificaciones recaerán sobre las acciones y excepciones que las partes han ejercido o en sus escritos pertinentes tanto de la demanda como la contestación de la misma, con la restricción de que se puede modificar o ampliar lo que es objeto principal de la controversia.

#### **IV. REFORMA A LA DEMANDA EN UN PROCEDIMIENTO**

##### **SUMARIO**

El procedimiento sumario como se explicó en líneas anteriores se rige en lo establecido en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, pero de igual manera se tiene que regir a ciertas reglas establecidas en el artículo 333 del Código Orgánico General de Procesos, las cuales establecen que:

## 1. “[...] No procede la reforma a la demanda [...]”

(Página 1 de 128, 2021)

En tal sentido y haciendo referencia al numeral 1 del artículo citado anteriormente, la norma es muy clara y nos dice que dentro del procedimiento sumario no cabe la reforma a la demanda.

El doctor Carlos Ramírez Romero Juez Ponente de la Ex Sala de lo Civil, Mercantil y Familia de la Corte Nacional de Justicia acerca de la reforma a la demanda menciona que:

*“según la doctrina y la jurisprudencia la reforma de demanda implica cambiar la acción, reemplazarla por otra diversa; en tanto que reformarla es mudar en ella lo accesorio conservando lo esencial.*

*(Sentencia N° 0046-2009 de Ex Sala de Lo Civil, Mercantil y Familia de La Corte Nacional de Justicia (2008), 2 de Marzo de 2009 - Jurisprudencia - VLEX 412508830, n.d.)*

Esto quiere decir que la reforma a la demanda implica el cambiar la acción, o reemplazarla por otra, por lo tanto, se supone el cambio de los hechos contenidos en la misma, lo cual no implica que el reformar la misma conlleve a un cambio en lo esencial.

Es importante mencionar que el derecho comparado sirve como base para determinar de otras legislaciones el tratamiento que se le da al tema en cuestión, de tal manera que nos da un visión más amplia y diversos puntos de referencia para poder obtener un criterio más amplio.

## CAPÍTULO II

### V. DERECHO LABORAL

El derecho laboral es aquella rama del derecho mediante la cual se precautela el bienestar de las partes que intervienen en la relación laboral, de tal manera que busca un equilibrio de diversos factores como, por ejemplo, capital, producción y trabajo, de esta manera busca garantizar que las diversas fuentes de empleo y productividad permitan obtener un nivel de vida digna al trabajador como su núcleo familiar.

El tratadista mexicano Héctor Santos Azuela define al derecho laboral como:

*“[ ...] es un estudio sistemático de las normas y fenómenos y relativos a las relaciones laborales y a la realización de la justicia social entre los factores de la producción”.*

(Soni et al., 2012)

En tal sentido, tenemos distintas acepciones de lo que es el derecho laboral, por su parte Mario de la Cueva dice que el derecho de trabajo es:

*“[ ...] la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.*

(Marquet, 1981)

Todos los conceptos antes mencionados y citados coinciden que el derecho laboral es un rama del derecho que tiene como finalidad regular las relaciones existentes entre el trabajador y empleador, de tal manera que se pueda desarrollar un ambiente cadencioso en las actividades que desarrollan cada una de las partes sujetas a la relación laboral, impartiendo derecho y obligaciones las cuales están normados por un cuerpo legal, que en nuestra legislación es el Código de Trabajo; código el cual puede ir en concordancia con principios constitucionales, tratados internacionales y normas supletorias.

En virtud de lo mencionado en líneas anteriores, el Código de Trabajo en su artículo 1 establece que:

*“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo [ ...]”*

(LIBRO: Página 1 de 158, 1990)

De tal manera la norma expresamente menciona en su artículo anteriormente citado que el derecho laboral ecuatoriano tiene por objetivo el regular las relaciones entre el empleador y trabajadores en las diversas modalidades contenidas en la norma.

Por otro lado, nuestra norma suprema la Constitución de la Republica del Ecuador establece que:

*“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*

(La & Del, 2014)

Esto quiere decir que el derecho al trabajo se constituye una necesidad que las personas humanas tenemos, y que es de carácter obligatorio para el Estado el tutelarlos a través de políticas públicas que estimulen el mismo, por otro lado, también se requiere la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores y trabajadoras, es importante mencionar que el derecho al trabajo es un derecho universal, por lo tanto, es reconocido a todas las personas y en todas sus modalidades de trabajo.

En este sentido el Art. 325 de la Constitución de la República del Ecuador establece que:

*“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.”*

(La & Del, 2014)

En tal virtud, la norma suprema garantiza el derecho al trabajo en todas sus acepciones, como es el caso de relación de dependencia o autónoma y en el caso de labores con relación de labores de auto sustento y cuidado humano, el artículo antes citado mencionada algunas de las tantas modalidades de trabajo, no obstante no quiere decir que solo considere dicha modalidades, es importante puntualizar que el derecho al trabajo se aplica de manera general independientemente de que no esté establecida en la norma legal.

## VI. PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

### 6.1. Principio de irrenunciabilidad

Según Jorge Toyama menciona que el principio de irrenunciabilidad es:

*” [ ...] el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla.”*

(Toyama Miyagusuku, 2001)

Es por eso que, el principio de irrenunciabilidad de derechos es aquel que evita que el trabajador, al encontrarse como la parte débil de la relación laboral disponga respecto de los derechos que el ordenamiento jurídico los reconoce y protege tanto en sus normas supremas como en sus normas infra constitucionales.

### 6.2. Principio protector

Es evidente que al referirme a este principio se puede evidenciar que su objetivo es la protección de los derechos fundamentales del trabajo, este surge como consecuencia de la libertad de contratación entre personas con desigualdad de poder, este principio conlleva el alcanzar un equilibrio de tal manera que protege al trabajador por el simple hecho de su condición de subordinación y a su vez igualar este derecho con la otra parte que interviene en la relación laboral (Alexandra & Durán, n.d.).

Julio Lalanne menciona que el principio protectorio es:

*“el más original y distintivo de esta rama del derecho y que le informa la mayor parte de sus normas. Sobresale nítidamente con preeminencia sobre el resto a punto tal de merecer el calificativo de primero principio del Derecho de Trabajo [...]”*

(Lalanne, n.d.)

Esto quiere decir que se puede considerar al principio protector como uno de los primeros y fundamentales principios respecto del derecho de trabajo, el mismo es de aplicación inmediata, y consecuentemente del mismo se derivan principios subsidiarios que

mantienen fundamentalmente su aplicación inmediata por ser un derecho con el carácter de irrenunciable.

### **6.3.Principio de favorabilidad**

Julio Lalanne menciona que el principio de favorabilidad es adoptado como:

*“[...] criterio resolutorio de los conflictos entre normas y dice que, en caso de duda sobre la aplicación de una norma, prevalecerá la más favorable al trabajador”.*

*(Lalanne, n.d.)*

Se entiende que el principio de favorabilidad es aquel principio mediante el cual, en el caso de existir una antinomia o una duda sobre la aplicación directa de la norma vigente del trabajo, la norma que prevalece es la más favorable al trabajador, es importante mencionar que la norma adoptada tiene que ser aplicada de manera íntegra.

### **6.4.Principio de razonabilidad**

Con mi propio entendimiento puedo señalar que el principio de razonabilidad se alude a un criterio que permite regular el ejercicio de los derechos, es decir que, que se refiere a la necesidad de lograr que la lógica prime en el momento de aplicar una norma.

La sentencia de la Corte Constitucional N.º 211-16-SEP-CC, caso N. 0777-10-EP, analiza que la razonabilidad es:

*“aquella implica la observancia y aplicación por parte de los operadores de justicia de normas constitucionales, legales y/o jurisprudencia pertinentes y acordes a la naturaleza de la acción puesta en su conocimiento”*

*(Corte Constitucional Del Ecuador, n.d.)*

Por lo que, en ese sentido se puede decir que la razonabilidad implica dos factores que es la observación, misma que implica el estricto cumplimiento, y posteriormente la aplicación por parte de la autoridad competente para la aplicación

directa de determinadas normas, esta observación y aplicación tiene que mantener la estricta naturaleza de la acción que se propone en cuestión.

### **CAPÍTULO III**

#### **VII. SOLIDARIDAD PASIVA EN MATERIA LABORAL**

Es importante puntualizar que el derecho de trabajo conforme a sus principios generales sobre los cuales se regula el mismo y en específico sobre el principio protectorio, busca el precautelar al trabajador por el hecho de ser la parte más débil de la relación laboral, en tal sentido busca el estricto cumplimiento respecto de las obligaciones que surgen del contrato de trabajo a favor del trabajador, es por esto que se establecieron mecanismos a fin de tratar de evitar el incumplimiento de las obligaciones del empleador y terceros.

La doctora María del Carmen Espinoza Valdiviezo, Jueza Ponente de la Corte Nacional de Justicia, Sala de lo Laboral menciona que:

*“Se entiende por responsabilidad solidaria laboral, la obligación legal o contractual que nace para la persona en cuyo provecho se realice la obra o preste el servicio, la cual responde conjunta o indistintamente con el obligado directo, en virtud de una extensión de la responsabilidad proveniente de la ley. No es imprescindible, sin embargo, que se demande tanto al obligado directo como al responsable solidario, para obtener la aplicación de la norma en análisis, ya que, por el principio de solidaridad pasiva, el acreedor está facultado para exigir la totalidad del crédito o cumplimiento de las obligaciones a su arbitrio, a todos o a cualquiera de los obligados solidariamente”.*

*(Las et al., 2012)*

Esto quiere decir que, la responsabilidad solidaria en materia laboral es aquella obligación legal o contractual que nace en favor de la persona respecto de cuando realiza una obra o preste un servicio, este responde de manera conjunta o indistintamente el obligado directo, es por esto que, en ese sentido en caso de que se proponga una demanda se lo pudiese hacer en contra del obligado directo así como también al responsable solidario,

por otro lado el acreedor tiene la facultad de exigir la totalidad del crédito o del cumplimiento de las obligaciones requeridas.

Por otro lado, el artículo 41 del Código de Trabajo establece que:

*“Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador”.*

*(LIBRO: Página 1 de 158, 1990)*

En virtud del artículo citado en líneas anteriores, el Código de Trabajo y la legislación ecuatoriana permite que el trabajador dirija la demanda en contra de quien ejerce funciones de dirección y administración no solo en contra del representante legal.

De manera conjunta el artículo 36 del Código de Trabajo establece que:

*“Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.*

*“El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador [...] “*

*(LIBRO: Página 1 de 158, 1990)*

En tal sentido, la norma antes citada, contempla que son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, esto quiere decir que, las personas que a nombre de sus principales y que, a su vez los mismos ejerzan funciones de dirección y administración incluso sin tener poder por escrito serán considerados solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, esto guarda concordancia con el artículo 33 del Código Orgánico General de Procesos.

## VIII. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Respecto de los sujetos de la relación laboral tiene connotaciones específicas, es decir, la parte trabajadora deberá ser una persona natural, dependiendo de cómo se establezca el contrato de trabajo, en tal sentido el empleador conservara sus derechos y obligaciones respecto de cada uno de los trabajadores, por otro lado, la parte empleadora pueden ser una o varias personas, ya sean personas naturales o jurídicas.

### 8.1.El trabajador

Nuestro Código del Trabajo nos brinda una definición del concepto trabajador y menciona que:

*“La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”.*

*(LIBRO: Página 1 de 158, 1990)*

Es decir que, se le denomina trabajador a las personas la cuales se obliguen a prestar sus servicios lícitos, profesionales y personales, o de igual manera, las personas las cuales se obliguen a la ejecución de una obra, estas dos puede ser empleados u obreros.

Por otro lado, Guillermo Bailón brinda una definición de trabajador y dice lo siguiente:

*“El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no”.*

*(Añasco & Bailon, 2012)*

En tal virtud, existen diversas definiciones de trabajador, pero todas son conexas entre sí, por lo que, definen al trabajador como la persona que ejerce algún tipo de trabajo o actividad remunerada, en tal sentido, esta palabra es usada para designar a una persona que está realizando un trabajo en específico independientemente si esta empelada o no.

## 8.2.El empleador

Nuestro Código del Trabajo nos brinda una definición del concepto empleador y menciona que:

*“La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador [...] “*

*(LIBRO: Página 1 de 158, 1990)*

Por lo que, entendemos que la parte empleadora puede ser una persona o una entidad, independientemente de su clase, es por esto que a la personas o entidad se le presta un servicio o para la cual se ejecuta una obra se le denominara empresario o empleador.

De igual manera, Guillermo Bailón, define al empleador como:

*“la persona física o jurídica que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios lícitos y personales, a cambio de un salario [...] “*

*(Añasco & Bailon, 2012)*

Por lo tanto, el autor antes citado brinda una definición respecto del empleador como una persona física o jurídica lo cual contrata a una persona que se le denomina trabajador para que preste sus servicios lícitos y personales y como contraprestación al trabajo u obra brindada el recibe a cambio a un salario.

## **IX. EL CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS EN MATERIA LABORAL**

Como se mencionó en líneas anteriores, el Código de Trabajo establece, y a su vez brinda un definición de lo que es el derecho de trabajo, en tal sentido, y como norma de procedimiento, la cual dirige el procedimiento jurídico legal en caso de que se presente una controversia entre las partes las cuales intervienen en la relación laboral es nuestro Código Orgánico General de Procesos el cual va a normar de manera conjunta en el procedimiento para activar el sistema judicial.

Por lo que el artículo 11 del Código Orgánico General de Procesos numeral 1 establece que únicamente serán competentes para conocer las siguientes acciones:

*“La o el juzgador del domicilio del trabajador en las demandas que se interpongan contra este. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte de la o del trabajador”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

En el artículo citado en líneas anteriores se puede observar que el Código Orgánico General de Procesos nos brinda desde un inicio breves matices del procedimiento en materia laboral, determinando en primer lugar quien será el competente para conocer dichas causas, no obstante, no especifica expresamente el procedimiento respecto de una controversia en materia laboral por lo que nos remite a buscar en el mismo código el proceso más adecuado y que cual rija una controversia en materia laboral, por lo que, es necesario dirigirnos a un procedimiento sumario el mismo que como se mencionó en líneas anteriores, una de las principales características del procedimiento sumario es que se expresa la especialidad de la materia, esto quiere decir que no es para todas las materias, sino es para las especialidades los cuales están expresamente estipuladas en el artículo 332 del Código Orgánico General de Procesos, en tal sentido, se puede determinar que es para procedimientos en concreto, los cuales puede requerir de un tratamiento más ágil y urgente, con el objetivo de poder simplificar el procedimiento.

A su vez, el artículo 33 del Código Orgánico General de Procesos establece que:

*“Cuando la parte sea una persona jurídica, deberá ser representada en el proceso por su representante legal o judicial.*

*En el caso de las acciones laborales estas podrán dirigirse contra cualquier persona que a nombre de sus principales ejerza funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

En tal sentido, el artículo antes mencionado establece que en el caso de existir una demanda en contra de una persona jurídica esta deberá ser representada por su representante legal o judicial, por lo tanto, en el caso de existir acciones legales laborales

esta podrá ser dirigidas en contra de cualquier persona que a nombre de sus principales ejerzan funciones tanto de dirección como de administración, en tal virtud, no es necesario que el mismo tenga un poder por escrito y suficiente.

## **X. DISTINCIÓN ENTRE CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN PROCESAL**

En cuanto a la capacidad y legitimación, el concepto respecto de la capacidad se refiere a la aptitud intrínseca, mientras que la legitimación se refiere a que es una competencia subjetiva debido a que es concreta e infiere en la posición que adquiere determinada persona con relación a un acto de igual manera es determinado.

Víctor Santa-Bárbara Rupérez establece una diferencia entre capacidad y legitimación y se refiere a que:

*“En términos generales, la capacidad sería la aptitud abstracta para ser parte en cualesquiera procesos judiciales, en cambio, la legitimación es la aptitud para ser parte en un proceso concreto y determinado”.*

*(Capacidad y Legitimación En El Orden Social - Partes En El Proceso Laboral - Procedimiento Laboral - VLEX 576551114, n.d.)*

### **10.1. Capacidad**

Es importante hacer notar que existen dos conceptos que se correlacionan, pero tienen dos acepciones diferentes como son la capacidad y legitimación, es decir que la capacidad es la aptitud abstracta para ser parte en un proceso judicial y por otro lado la legitimación es la aptitud para ser parte en un proceso determinado y concreto.

Manuel Iglesias Cabrero menciona que la capacidad procesal es:

*“la capacidad de poder realizar, como demandante o demandado o como coadyuvante, tercero excluyente, etc., actos procesales bien por sí mismos, o mediante un representante nombrado por la propia parte”.*

*(Las Partes Del Proceso (Capacidad, Postulación y Legitimación). - Núm. 28, Enero 2001 - Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración - Libros y Revistas - VLEX 112874, n.d.)*

En tal sentido, entendemos que la capacidad es el poder para realizar tanto como la parte actora o como la parte demandada o de ser el caso necesario un tercero coadyuvante y excluyente, para actos procesales sea por si mismo o por medio de un representante que haya sido nombrado por la propia parte.

Por otro lado, Gutiérrez Pérez menciona que:

*“la persona que goza de capacidad procesal puede comparecer personalmente en un proceso o también puede conferir representación voluntaria designando apoderado judicial”.*

*(Titular, 2020)*

La capacidad procesal es aquella mediante la cual puede comparecer personalmente en un determinado proceso o por otro lado, también tiene la facultad de asignar o brindar representación a título voluntario de tal manera que designa un apoderado judicial, en ese sentido, es importante mencionar que existen excepciones como son los incapaces y las personas jurídicas, mismo que no tiene capacidad procesal y deben comparecer a un proceso judicial mediante un representante legal.

## **10.2. Legitimación Procesal**

Es aquella aptitud jurídica para realizar actos procesales válidos, es decir que resulta ser la capacidad que en el proceso se denomina legitimación procesal, es por esto que, a criterio propio considero que la legitimación procesal debe ser algo más que la simple capacidad procesal.

Jorge Llambías menciona que:

*“[ ...] la capacidad es una aptitud genérica del sujeto; mientras que la legitimación es la aptitud específica para el acto concreto que se analiza “.*

*(Gardó, 2018)*

Es por esto que, en principio se puede considerar que de manera semejante la legitimación es una especie de capacidad jurídica, pero con aplicación directa al proceso, de tal manera que presupone efectos jurídicos, en ese sentido, se podría establecer que la legitimación presupone una configuración del derecho de acción o derecho a la tutela judicial efectiva.

Por otro lado, Osvaldo Gozaíni menciona que:

*“La legitimación procesal se relaciona con las personas que pueden actuar en el proceso. Es decir que no solo se refiere a quien puede ser actor, sino, además, identifica al demandado y a los terceros, que, en definitiva, por el sortilegio de entender al proceso como lucha entre dos, obliga a poner al tercero interesado en una u otra posición, pero siempre en calidad de parte”.*

*(Proceso, n.d.)*

En tal virtud, podemos deducir que existen distintas acepciones respecto de la legitimación procesal, pero si bien es cierto se relacionan al punto de considerar que la misma es la aptitud de las personas que tienen para actuar dentro de un proceso en cuestión, de tal manera que no solo se refiere a quien puede ser actor o demandado, sino, identificada a cada uno de ellos y a terceros, pero siempre con la particularidad de comparecer en calidad de parte procesal.

## **XI. SUJETOS PROCESALES DENTRO DE UN PROCESO SUMARIO EN MATERIA LABORAL**

Es importante determinar que las partes procesales que interviene dentro de un proceso judicial son aquellas que tiene por objetivo el reclamar una determina pretensión o por otro lado resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto, en ese sentido, la persona la cual ejercita la acción se le denomina actor, es decir el que actúa, y por otro lado la persona que se resiste a la acción se le denomina demandado.

Amauri Mascaro Nascimento establece que:

*“parte en el proceso del trabajo es toda persona capaz, con el disfrute cabal y pleno de sus derechos”.*

*(Schmitz, n.d.)*

En tal virtud, se puede determinar que un proceso tanto en materia laboral como en los diversos procesos que nos brinda nuestra legislación puede comparecer toda persona capaz, la cual tenga la plena capacidad de poder ejercer sus derechos y a su vez la reclamación de sus derechos vulnerados.

### **11.1. Actor**

El sujeto activo o actor es aquella parte que interviene el proceso por que es el que promueve la acción y la concreta a través de un escrito de demanda, el mismo contiene una particularidad que es la pretensión o interés alegado, este puede ser propio o directo.

El Diccionario de Cabanellas, define la palabra actor como:

*“Quien asume la iniciativa procesal: el que ejercita una acción. Sinónimo de demandante; o sea, el que en juicio formula una petición o interpone una demanda [ ...] “*

*(Cabanellas & Cabanellas, 1998)*

En tal sentido, definiremos la palabra actor, es aquel que asume la iniciativa procesal, es decir, es la persona que activa el proceso judicial mediante una acción, que en un proceso judicial ejerce su derecho de acción al momento de presentar una petición o demanda.

Marta Morineau Iduarte menciona que, el derecho romano al actor se lo define como:

*“Era, junto con el demandado, una de las dos partes de un proceso. El actor es el titular de la acción; en otras palabras, quien pide que se le declare o ejecute un derecho.*

*(Actor – Diccionario Jurídico y Social | Enciclopedia Online, n.d.)*

Podemos evidenciar que existen diferentes definiciones de la palabra actor a lo largo del tiempo, no obstante, las definiciones citadas en líneas anteriores se asemejan en cuanto al significado, por lo que, se puede concluir que el sujeto activo de la relación jurídico procesal o también denominado actor es aquel que es parte procesal dentro de una proceso, por lo tanto el mismo es titular de la acción, el mismo da inicio al proceso mediante un escrito denominado demanda, esta a su vez, contiene una determina pretensión que es exigida por el actor y puesta en conocimiento de las todas las partes procesales intervinientes.

### **11.2. Demandado**

El demandado o sujeto pasivo es aquellas persona física o jurídica a la cual va dirigida la demanda, por lo tanto, el demandado es una parte dentro del proceso frente a la que la otra parte es decir el actor ejercita la acción.

El Diccionario de Cabanellas, define la palabra demandado como:

*“Aquel contra el cual se pide algo en juicio civil o contencioso administrativo; la persona contra la cual se interpone la demanda. Se le denomina asimismo parte demandada o reo, aunque esta última calificación se va tornando privativa del proceso penal”.*

*(Cabanellas & Cabanellas, 1998)*

Por lo que, Cabanellas menciona que el demandado es aquel contra el cual se le pide algo en juicio en distintas materias, y por ende es la persona contra la cual se interpone la demanda, por lo tanto, se le denomina como parte demandada o reo si nos referimos en materia penal.

## **CAPÍTULO IV**

### **XII. DESISTIMIENTO**

Es importante comenzar puntualizando que entre renuncia y desistimiento si bien es cierto pueden ser dos conceptos similares, pero son muy distintos en el fondo, es decir, la renuncia se caracteriza por ser un acto voluntario respecto de un titular de una facultad o derecho, por lo que, por otro lado, el desistimiento es un acto jurídico procesal mediante el cual una de las partes elimina los efectos jurídicos dentro de un proceso o de la pretensión procesal.

Según Federic Adan Domenech, menciona que el desistimiento es:

*“El acto voluntario del demandante por el que éste se aparte voluntariamente del proceso [...]”*

*(Desistimiento Del Proceso - Juicio Ordinario - VLEX 395799298, n.d.)*

En tal sentido, el desistimiento recae sobre el demandante y/o actor de tal manera que la característica fundamental es que debe ser un acto voluntario dentro un proceso judicial.

Por otro lado, el artículo 237 del Código Orgánico General de Proceso establece que:

*“En cualquier estado del proceso antes de la sentencia de primera instancia, la parte actora podrá desistir de su pretensión y no podrá presentar nuevamente su demanda.*

*La o el juzgador se limitará a examinar si el desistimiento procede por la naturaleza del derecho en litigio y por no afectar a intereses de la contraparte o de terceros.*

*La parte demandada que haya planteado reconvención, igualmente podrá desistir de su pretensión o renunciar al derecho, para lo cual se procederá en la forma señalada en el inciso anterior”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

Nuestra legislación ecuatoriana establece que el desistimiento puede ser presentado antes de la sentencia de primera instancia, es decir que la parte actora puede desistir de su pretensión y este no podrá volver a presentar nuevamente la demanda, por otro lado, la parte demandada que haya planteado reconvención de la misma manera podrá desistir de su pretensión o renunciar al derecho, de igual manera es importante establecer que se puede desistir del recurso interpuesto o de la instancia.

Es importante mencionar que el desistimiento en nuestra legislación tiene ciertas requisitos para que sea válido, por lo que, el artículo 239 del Código Orgánico General de Proceso establece que:

*“Para que el desistimiento sea válido, se requiere:*

- 1. Que sea voluntario y hecho por persona capaz.*
- 2. Que conste en los autos y se halle reconocida la firma de quien lo realiza ante la o el juzgador.*
- 3. Que sea aprobado por la o el juzgador”.*

*(Página 1 de 128, 2021)*

Las tres características fundamentales para el desistimiento sea válido dentro de un proceso judicial, es que tiene que ser voluntario y realizado por una personas plenamente capaz, en tal sentido, tiene que constar en autos y por lo tanto la parte que

presente el desistimiento tiene que reconocer su firma y rubrica ante el juez o jueza competente que lleve el proceso, y como parte final es que el juez o jueza competente tendrá que aprobar el desistimiento.

### **12.1. PROCESO SUMARIO N°01371202000572 DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CATÓN RUMIÑAHUI, PROVINCIA DE PICHINCHA.**

Dentro del proceso sumario signado con número 01371-2020-0572 de la Unidad Judicial Civil con Sede en el Catón Rumiñahui, Provincia de Pichincha, en el cual como actor compareció el señor Diego Germán Valencia Astudillo y como demandada la compañía Metrocar S.A., en la persona de su Representante Legal señor Francisco José Páez Buitrago y a este por sus propios y personales derechos; por haberes e indemnizaciones labores, en el mencionado proceso actúa la jueza doctora María Soledad Villalba Andrade.

El actor como fundamentos de hecho alega que prestó sus servicios lícitos y personales a la compañía Metrocar S.A., desde 01 de septiembre del 2002, con el cargo de Mecánico Senior, en unos de los diversos concesionarios que posee la prenombrada compañía, con un horario de trabajo que comprendía de lunes a viernes, de 07h30 a 16h30, el mismo tenía un intervalo de descanso al medio día que se ocupa para la hora del almuerzo; y los sábados de 08h30 a 12h30, el actor menciona que su ultima remuneración fue de USD \$743.42, la misma correspondía al mes de abril de 2020.

Debido a la emergencia sanitaria, y por el Estado de Excepción determinado mediante del Decreto Ejecutivo N° 1017 del 16 de marzo del 2020, para lo cual el actor continuó desempeñando sus labores bajo la modalidad de teletrabajo; con fecha 01 de mayo del 2020 la prenombrada compañía notifica mediante correo electrónico al actor con la terminación unilateral del contrato, configurándose de tal manera el despido intempestivo, en dicha notificación, la prenombrada compañía arguye que el motivo por el cual da por terminada la relación laboral es por fuerza mayor y/o caso fortuito, causal que se encuentra prevista en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

Por lo que el actor con fecha 31 de julio del 2020, procede a presentar la demanda por haberes laborales e indemnizaciones labores, es importante mencionar que una de las pretensiones principales por parte del actor fue:

*“[...]demando a METROCAR S.A., en la persona de su Gerente General y Representante Legal FRANCISCO JOSÉ PAEZ BUITRAGO, y a este por sus propios*

*y personales derechos; para que luego del trámite de Ley sean condenados al pago solidario de los siguientes haberes e indemnización laborales.*

Es importante mencionar que la demanda fue calificada y aceptada a trámite para proseguir con la siguiente etapa procesal, por lo que, con fecha 15 de marzo del 2021 la compañía Metrocar S.A, en la persona de su nueva Gerente General y Representante Legal y mediante sus apoderados especiales y procuradores judiciales contesta la demanda arguyendo que a causa del Estado de Excepción determinado mediante del Decreto Ejecutivo N° 1017 del 16 de marzo del 2020, provocado por la pandemia por el virus denominado COVID-19, de igual manera se menciona que la compañía ha realizado todos los esfuerzos para cumplir con las obligaciones patronales; es importante puntualizar que como prueba documental se adjunta la renuncia presentada por parte del señor Francisco José Páez Buitrago.

En tal sentido y adicionalmente, en la misma contestación a la demanda en una de sus alegaciones se menciona lo siguiente:

*“[...]se pretende condenar a una persona (Francisco José Páez Buitrago, por sus propios y personales derechos), sin siquiera habérselo citado en legal y debida forma. Por lo tanto, evidentemente este proceso, además, adolece de nulidad por falta de citación y falta de personería”.*

En virtud de lo alegado y la prueba documental antes referida, la parte actora mediante escrito solicita que se sienta la razón de citación respecto de si el señor Francisco José Páez Buitrago el mismo que fue demandado por sus propios y personales fue citado en legal y debida forma, al evidenciar que por parte de la jueza se hace caso omiso a la solicitud; se ingresa otro escrito por parte del actor en el cual se desiste parcialmente de la pretensión principal respecto de demandar al señor Francisco José Páez Buitrago por sus propios y personales derechos, ya que al momento de contestar la demanda se señala que comparece la nueva Gerente General y Representante Legal, el escrito antes referido se ingresa con el único objetivo de evitar una posible nulidad.

Es importante mencionar que la jueza mediante auto convoca a que la parte actora se acerque a la unidad judicial en la cual reposa el proceso para realizar el reconocimiento de firma y rúbrica respecto del desistimiento parcial planteado por la accionante.

Con fecha 19 de abril del 2021 la jueza doctora María Soledad Villalba Andrade, convoca a audiencia única y resuelve mediante sentencia declarar la nulidad, en tal sentido la jueza motiva en los siguientes términos:

*“[...]Se niega el desistimiento formulado por el actor por improcedente, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 237 del Cogep, ya que el actor ha desistido de un sujeto procesal, no de la pretensión conforme lo determina la norma legal invocada”*

La parte actora oralmente interpone en audiencia el recurso de apelación, por lo tanto, la jueza concede el mismo con efecto suspensivo.

El Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, con los doctores Freddi Mulla Ávila, Fernando Loyola Polo, y Sandra Aguirre Estrella, en calidad de Jueza Ponente, en el juicio Nro. 01371-2020-0572, en el mismo comparecen como actor el señor Diego Germán Valencia Astudillo, por otro lado, comparece como demandada la compañía Metrocar S.A., y Representante Legal el señor Francisco José Páez Buitrago por sus propios y personales derechos, en tal sentido en el numeral quinto, análisis de la sala, analiza lo siguiente:

*“[...] En materia laboral se permite dirigir la demanda en contra de su empleador directo y en contra de posibles responsables solidarios dado el carácter tuitivo y proteccionista de la legislación social; en este último caso el demandado solidario ejercita su propio derecho que son distintos a los de la compañía, por lo que bien cabe su desistimiento parcial como lo enseña la doctrina.*

*El Derecho del Trabajo es un derecho Humano fundamental previsto en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador, correspondiendo a los juzgadores precautelarse los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral, y al buen vivir [...] “.*

*(A, 2021)*

De igual manera Tribunal de la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia del Azuay, como parte de su motivación en acto resolutorio indica que:

*“[...]El actor ha demandado a la Compañía M.C., únicamente y no ha hecho uso de la facultad que le concede el Art 35 (36) del Código de Trabajo de demandar solidariamente al señor R.P., en su representante legal, por sus propios derechos y*

*como persona natural. Si el trabajador no hace uso de esa facultad ello no acarrea improcedencia de la acción”.*

*(Sentencia n 01371202000572 de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Provincia de Justicia de Azuay, 2021)*

## **12.2. ANÁLISIS DEL PROCESO SUMARIO N°01371202000572 DE LA UNIDAD JUDICIAL CIVIL CON SEDE EN EL CATÓN RUMIÑAHUI, PROVINCIA DE PICHINCHA.**

Es importante destacar que el mencionado en líneas anteriores, que en libelo de la demanda y del recurso de apelación interpuesto se menciona que: el que el señor Francisco José Páez Buitrago fue el Gerente General y Representante Legal de la empresa METROCAR S.A., y por disposición de él se realizaron diversos despidos a nivel nacional, en tal sentido es importante destacar lo que el Código de Trabajo contempla acerca de la solidaridad.

Por lo que es importante determinar que el empleador y sus representantes son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, en razón de ello fue demandado el señor Francisco José Páez Buitrago por sus propios y personales derechos; por lo que al desistir de que se siga la demanda a este POR SUS PROPIOS Y PERSONALES DERECHOS, no se estaría reformando la demanda de ningún tipo.

En tal sentido, es importante notar que haciendo referencia al artículo 237 del Código General de Procesos establece que el desistimiento de la pretensión en cualquier estado del proceso antes de la sentencia de primera instancia, la parte actora podrá desistir de su pretensión y este no podrá presentar nuevamente su demanda, por lo que deja en evidencia que el proceso citado en líneas anteriores cabe el desistimiento parcial de unos de los demandados solidarios y esto no es considerado como reforma a la demanda.

## **XIII. CONCLUSIONES**

**13.1.** A lo largo de esta investigación se han analizado de manera cronológica el debido proceso en caso de proponer una demanda en contra de un demandado solidario en materia laboral, por lo que se analizan diversos temas con el fin de entender que el desistimiento de uno de los demandados solidarios dentro un proceso sumario en materia laboral, no puede ser catalogado como reforma a la demanda, esto quiere decir que, si bien es cierto nuestra legislación ecuatoriana contempla el desistimiento de la pretensión como un acto voluntario de una de las partes dentro de un proceso judicial antes de la sentencia de primera instancia.

**13.2.** Por otro lado, es necesario analizar desde el inicio del proceso hasta el final de este, haciendo referencia a la demanda como el acto propositivo para iniciar un proceso judicial, nuestro Código General de Procesos brinda los requisitos que debe contener un demanda para ser calificada como clara y precisa dentro de un procedimiento judicial.

**13.3.** En tal sentido, podemos determinar que la pretensión dentro de una demanda es requisito fundamental para ser aceptada a trámite, lo que en materia laboral a pesar de contener como pretensiones fundamentales de la misma el pago de los derechos laborales vulnerados, que no fueron cancelados en su momento, y adoptando la posición del trabajador como parte vulnerable dentro de la relación laboral, y en el mismo caso como actor de la demanda; en la misma se puede establecer como una de las pretensiones del actor.

**13.4.** Por lo tanto, el hecho de demandar solidariamente al representante, de tal manera que, la ley le permitiría en el momento procesal oportuno el desistir de dicha pretensión, por lo que, después de haber realizado un análisis de la norma y jurisprudencia vinculante, se puede concluir que el hecho de desistir de uno de los demandados solidarios no es, ni puede ser considerado reforma a la demanda.

#### **XIV. BIBLIOGRAFÍA**

A, E. M. S. (2021). *Sala especializada de lo laboral de la corte provincial de justicia de azuay.*

- Actor* – *Diccionario Jurídico y Social | Enciclopedia Online*. (n.d.). Retrieved May 31, 2022, from <https://diccionario.leyderecho.org/actor/>
- Añasco, L., & Bailon, G. (2012). *Normas en el código del trabajo, la ergonomía, y la valoración del trabajo, en garantía de los derechos de los trabajadores en el Ecuador*. 12–14. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/3942>
- Cabanellas, G., & Cabanellas, G. (1998). *Diccionario jurídico elemental*.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). Código Federal de Procedimientos Civiles. *Diario Oficial de La Federación*, 1–120. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFPC.pdf> (Código publicado originalmente en el Diario Oficial de la Federación el 24 de febrero de 1943) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CFPC.pdf>
- Capacidad y legitimación en el orden social - Partes en el proceso laboral - Procedimiento laboral - VLEX 576551114*. (n.d.). Retrieved May 27, 2022, from <https://vlex.es/vid/capacidad-legitimacion-orden-social-576551114>
- demanda | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE*. (n.d.). Retrieved May 4, 2022, from <https://dle.rae.es/demanda?m=form>
- Desistimiento del proceso - Juicio ordinario - VLEX 395799298*. (n.d.). Retrieved June 8, 2022, from <https://vlex.es/vid/desistimiento-proceso-395799298>
- Gardó, A. F. (2018). Derecho Civil. In *Derecho Civil*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv6hp2wq>
- Justicia, M. D. E. (2020). *Ley 1552*. 1–193.
- La, C. D. E., & Del, R. (2014). *Constitución de la república del Ecuador*. 449, 1–92.
- LA DEMANDA EN EL COGEP - Derecho Ecuador*. (n.d.). Retrieved May 4, 2022, from <https://derechoecuador.com/la-demanda-en-el-cogep/>
- Las, C. Y., La, L. D. E., Sala, L. A., La, L. D. E., Nacional, C., Ponente, J., Maria, D. R. A., Carmen, D. E. L., & Valdiviezo, E. (2012). *R189-2012-J889-2007*. 26(889), 23–25.
- Las partes del proceso (capacidad, postulación y legitimación)*. - Núm. 28, Enero 2001 - *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración - Libros y Revistas - VLEX 112874*. (n.d.). Retrieved May 26, 2022, from <https://vlex.es/vid/partes-capacidad-postulacion->

