



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE DERECHO**

***PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA  
REPÚBLICA DEL ECUADOR***

**TÍTULO:**

**“LA RECONVENCIÓN CONEXA A LA DEMANDA Y SU INCIDENCIA  
EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS EN LA UNIDAD JUDICIAL DE  
TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA, EN EL PERÍODO  
2014-2015.”**

**AUTORA**

**JOHANA LISSETTE MOREIRA RIVAS**

**TUTOR**

**DR. FERNANDO PEÑAFIEL**

**Riobamba – Ecuador**

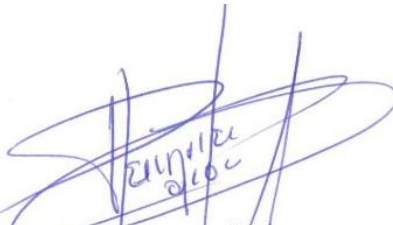
**2017**

## CERTIFICACIÓN

DR. FERNANDO PEÑAFIEL, CATEDRÁTICO DEL NIVEL DE PRE-GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA ESCUELA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.

### **CERTIFICO:**

Haber asesorado y revisado detenida y minuciosamente durante todo su desarrollo, la Tesis titulada: "LA RECONVENCIÓN CONEXA A LA DEMANDA Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA, EN EL PERÍODO 2014-2015." Realizada por Johana Lissette Moreira Rivas, por lo tanto, autorizo realizar los trámites legales para su presentación.



DR. FERNANDO PEÑAFIEL  
TUTOR

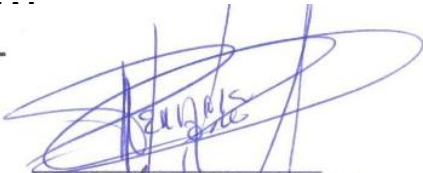


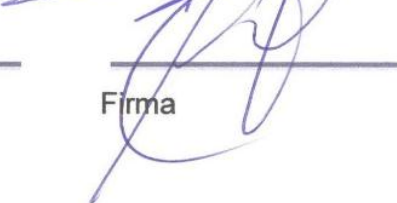


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

“LA RECONVENCIÓN CONEXA A LA DEMANDA Y SU INCIDENCIA EN LAS SENTENCIAS EMITIDAS EN LA UNIDAD JUDICIAL DE TRABAJO CON SEDE EN EL CANTÓN RIOBAMBA, EN EL PERÍODO 2014-2015.”  
Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL**

<b>TUTOR</b>	<u>9.5</u> Calificación	<u></u> Firma
<b>PRESIDENTE</b>	<u>9.5.</u> Calificación	<u></u> Firma
<b>MIEMBRO 1</b>	<u>9.</u> Calificación	<u></u> Firma
<b>MIEMBRO 2</b>	<u>9.5</u> Calificación	<u></u> Firma
<b>NOTA FINAL</b>	<u>9.37</u>	

## **DERECHOS DE AUTORÍA**

Los resultados de la investigación, criterios, análisis y conclusiones, así como los lineamientos propósitos expuestos en la presente tesis, son de exclusiva responsabilidad del autor, y los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Johana Lissette Moreira Rivas  
C.C: 1312546656

## **DEDICATORIA**

A mis padres por darme ese apoyo incondicional y motivarme a continuar con mis metas, a mis amados hijos Mathías y Dylan por ser ese motor fundamental en mi vida; y a todos aquellos que han formado parte de este gran logro.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por haberme acompañado en todo momento y en cada una de las circunstancias adversas en el logro de mis ideales, a mi familia, amigos, y los docentes que forjaron día con día mi carrera.

## RESUMEN

La presente investigación está enfatizada hacia la reconvención conexas a la demanda, la cual debe solicitar el demandado dentro de las pretensiones que el actor genera en el litigio, para lo cual el demandado podrá contrademandar a través de la reconvención conexas a la demanda, demostrando dentro del juicio si sus pretensiones son conexas o no con lo que se pretende reclamar.

Por ello, el empleador que en calidad de demandado se vuelve con este reclamo a su vez actor; debe probar sus pretensiones a través de abonos que el trabajador haya firmado con anterioridad, o; en su defecto con adelantos de sueldo ya sea en dinero o en material de trabajo.

La reconvención conexas como figura legal está orientada a procurar los derechos del empleador cuando ha actuado de buena fe y legalmente con su trabajador.

Todo lo que se ventila dentro del proceso oral de trabajo debe ser cuidadosamente analizado por el respectivo Juez; el mismo que deberá sentenciar a lo expuesto en las pruebas presentadas por el actor y el demandado.

Así esta investigación determinará qué efectos produce la reconvención conexas en las sentencias emitidas por la Unidad de Trabajo, determinando que los derechos del trabajador y del empleador son protegidos a la par, por medio de las codificaciones laborales.

### Abstract

The present investigation is emphasized to the counterclaim related, to the demand that the defendant must request within the pretensions that the originator generates in the dispute, for which the defendant may sue through the counterclaim related to the suit demonstrating within the trial whether its claims are related or not whit what is intendent to claim. For this reason, the employer who, as defendant returns whit this claim, in turn has to prove for his claims by means of allowances that the employee has signed whit him previously or in his absence with t advances of salaries, whether in money or in job material. The related counter claim as a legal figure is aimed as seeking the rights of the employer when it has acted in good faith and legally with its worker. Having what is ventilated within the oral work process must be carefully analyzed by the respective Judge, the same that should sentence to the exposed in the evidence present by the actor and defendant. Thus this investigation will determine what effects produce the related counterfeit emitted by the Unit or Work determining that the rights of the worker and the employer are protected simultaneously by means of the labor encodings.

SINAM A BARCA

Reviewed by: Abarca, Sandra

Language Center Teacher





## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación está estructurada por tres capítulos, ordenados de la siguiente forma:

### **Capítulo I**

Contiene el marco referencial, donde podemos encontrar el planteamiento del problema, objetivos, justificación e importancia del trabajo.

### **Capítulo II**

Se encuentra la fundamentación teórica del trabajo, por lo cual es el capítulo más largo, por esta razón se lo ha dividido en tres unidades, en el siguiente orden:

#### **UNIDAD I**

La demanda en materia laboral, en donde se habla acerca de los antecedentes del proceso laboral, concepto de demanda en materia laboral, requisitos de la demanda en materia laboral, la pretensión en materia laboral, tanto del empleador como del trabajador, el trámite según el COGEP y jurisprudencia referente al tema.

#### **UNIDAD II**

La reconvención conexa en lo relativo a su concepto, la fundamentación jurídica de la reconvención conexa, los requisitos y jurisprudencia referente al tema.

## **UNIDAD III**

Efectos que produce la reconvención conexas a la demanda sobre las sentencias, que básicamente son la forma como se efectiviza la igualdad procesal como principio del derecho procesal, y el hecho del cual se generan dos pretensiones dentro del juicio oral laboral.

### **Capítulo III**

Se tratará el marco metodológico, que es una síntesis de la metodología empleada a lo largo de la investigación, para poder abordar lo que ha sido la investigación de campo, en cuanto se refiere a entrevista y encuestas, así como a sus resultados.

Por lo cual la investigación intentó referir lo concerniente a la reconvención conexas, y el efecto que esto causa dentro de la sentencia, una vez que las pretensiones se ventilan dentro de juicio.

## ÍNDICE

PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN.....	II
NOTA FINAL .....	III
DERECHOS DE AUTORÍA .....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT .....	VIII
INTRODUCCIÓN.....	IX
ÍNDICE.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIV
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XV
CAPÍTULO I.....	1
MARCO REFERENCIAL .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	3
1.3. OBJETIVOS .....	3
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	3
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA .....	3
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO .....	4
2.1. Antecedentes de la investigación .....	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
UNIDAD I.....	6
LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL.....	6
2.1.1 La demanda en materia laboral.....	6
2.1.1.1 Antecedentes.....	6

2.1.1.2	Concepto de demanda en materia laboral .....	9
2.1.1.3	Requisitos de la demanda en materia laboral .....	11
2.1.1.4	La pretensión en material laboral .....	15
2.1.1.4.1	Pretensiones del empleador .....	15
2.1.1.4.2	Pretensiones del trabajador .....	16
2.1.1.5	Trámite según el COGEP .....	18
2.1.1.6	Jurisprudencia .....	24
UNIDAD II	.....	35
LA RECONVENCIÓN CONEXA	.....	35
2.1.2	La reconvención conexas.....	35
2.1.2.1	Concepto de reconvención conexas.....	35
2.1.2.2	Fundamentación jurídica de la reconvención conexas ..	37
2.1.2.3	Requisitos.....	38
2.1.2.4	Jurisprudencia .....	39
UNIDAD III	.....	45
EFFECTOS QUE PRODUCE LA RECONVENCIÓN CONEXA A LA DEMANDA SOBRE LAS SENTENCIAS	.....	45
2.1.4	Efectos que produce la reconvención conexas a la demanda sobre las sentencias .....	45
2.1.4.1	Se efectiviza la igualdad procesal como principio del derecho procesal .....	45
2.1.4.2	Se generan dos pretensiones dentro del juicio oral laboral .....	46
CAPÍTULO III	.....	48
MARCO METODOLÓGICO	.....	48
3. Hipótesis general	.....	48
3.1	Variables.....	48
3.1.1	Variable Independiente .....	48
3.1.2	Variable dependiente .....	48
3.1.3	Operacionalización de las variables .....	49
3.2	Definición de términos básicos.....	52
3.3	Enfoque de la Investigación .....	53

3.4 Tipo de Investigación .....	53
3.5 Métodos de investigación.....	54
3.6 Población y muestra.....	55
3.6.1 Población .....	55
3.6.2 Muestra.....	55
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos ...	55
Las Entrevistas .....	55
3.8 Instrumentos .....	56
3.9 Técnicas de procedimiento, análisis y discusión de resultados .....	56
3.10 Comprobación de la pregunta hipótesis .....	63
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>64</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>4. Conclusiones y recomendaciones .....</b>	<b>64</b>
<b>Bibliografía: .....</b>	<b>65</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE TABLA

<b>Tabla 1</b> .....	<b>58</b>
<b>Tabla 2</b> .....	<b>59</b>
<b>Tabla 3</b> .....	<b>60</b>
<b>Tabla 4</b> .....	<b>61</b>
<b>Tabla 5</b> .....	<b>62</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICO

<b>Gráfico 1 .....</b>	<b>58</b>
<b>Gráfico 2 .....</b>	<b>59</b>
<b>Gráfico 3 .....</b>	<b>60</b>
<b>Gráfico 4 .....</b>	<b>61</b>
<b>Gráfico 5 .....</b>	<b>62</b>

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO REFERENCIAL**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La contestación a la demanda es un momento sumamente importante en cualquier tipo de controversia legal, ya que; una vez cumplida con esta diligencia procesal, el juez ya tiene claramente identificados los elementos controvertidos que existen dentro del juicio al confrontar los hechos, y derechos determinados en la demanda contra los de la contestación a la misma.

Delineándose por lo tanto, cual es el eje principal de la controversia, y en términos procesales, ya se encuentran establecidos los puntos sobre los que se trabó la litis; elementos que el juez de la causa deberá resolver en sentencia.

Según Cabanellas: “La reconvención es la “demanda del demandado”, es la reclamación judicial que al contestar la demanda, formula la parte demandada contra el actor, que se hace ante el mismo juez y en el mismo juicio. De no deducirse la reconvención en la contestación a la demanda, queda a salvo el derecho del demandado para ejercer su derecho de acción posteriormente a través de otro juicio donde se resolverá la existencia o no del derecho o derechos de los cuales se crea asistido.” (CABANELLAS GUILLERMO, Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, pág. 480, Buenos Aires Argentina)

Según el Artículo 578 de Código del Trabajo la reconvención debe ser conexa en materia laboral; o sea que debe provenir de las normales relaciones de trabajo, como son por ejemplo anticipos de remuneraciones, préstamos en especies de los almacenes de subsistencia, etc.



Conexo según el 'Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas es “lo enlazado o unido con otra cosa; lo agregado a lo principal, o lo pendiente de ello.”

En tal sentido podemos concluir que en materia laboral ésta contra demanda o “demanda del demandado”, debe ser conexa eso quiere decir que la reconvencción únicamente puede versar o estar vinculada con lo atinente a la relación laboral que ha originado el juicio, no siendo posible que elementos ajenos a ella puedan servir de sustento para la reconvencción.

La reconvencción es tratada en dos artículos; el artículo 578 y el 592 del Código del Trabajo, siendo éste último artículo un rezago previo a la reforma del 2003, a través de la cual se introdujo el procedimiento oral dentro de los juicios laborales, ya que básicamente los dos artículos expresan lo mismo, evidenciando la falta de cuidado del legislador al realizar la reforma del 2003 y la posterior codificación del Código del Trabajo.

Código del Trabajo, artículo 592: “Reconvencción conexa.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvencción conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvencción. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.”

De la lectura de estos dos artículos encontramos que el demandado en la audiencia preliminar podrá reconvenir al actor, siempre que la misma sea conexa como ya lo hemos analizado anteriormente, tiene el actor que proceder a contestarla dentro de la misma audiencia, en el caso de no hacerlo, la falta de contestación se entenderá como negativa pura y simple a los fundamentos de hecho y de derecho de la reconvencción.

La reconvencción se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo la reconvencción conexas a la demanda incide en las sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período 2014-2015?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar cómo la reconvencción conexas a la demanda incide en las sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período 2014-2015.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

1. Analizar la reconvencción conexas a la demanda.
2. Determinar en qué sentencias la reconvencción conexas a la demanda provocó incidencia.
3. Validar el estudio por vía de expertos.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA**

Esta investigación se justifica por cuanto, de lo constatado no existe una investigación que se refiera a la reconvencción conexas a la demanda, y su incidencia en las sentencias. Sobre esta base se puede aducir que el trabajo es original y por ende, es trascendente y debe ser estudiado.

La reconvencción conexas de la demanda, genera una incidencia en la sentencia, debido a que el Juez puede sustentar su decisión, en los reclamos de ambas partes procesales y a la prueba que presenten para sustentar dichos argumentos.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación**

Al haberse realizado estudios bibliográficos y documentales en la biblioteca de la Universidad Nacional de Chimborazo, se puede constatar que no existen tesis que tengan similitud al trabajo de investigación que se encuentra en ejecución.

#### **Fundamentación Filosófica**

Según el Artículo 578 de Código del Trabajo la reconvención debe ser conexas en materia laboral; o sea que debe provenir de las normales relaciones de trabajo, como son por ejemplo anticipos de remuneraciones, préstamos en especies de los almacenes de subsistencia, etc.

Conexo según el 'Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas es “lo enlazado o unido con otra cosa; lo agregado a lo principal o lo pendiente de ello.”

En tal sentido podemos concluir que en materia laboral esta contra demanda o “demanda del demandado”, debe ser conexas, eso quiere decir que la reconvención únicamente puede versar o estar vinculada con lo atinente a la relación laboral que ha originado el juicio, no siendo posible que elementos ajenos a ella puedan servir de sustento para la reconvención.

La reconvención es tratada en dos artículos; el artículo 578 y el 592 del Código del Trabajo, siendo éste último artículo un rezago previo a la reforma del 2003, a través de la cual se introdujo el procedimiento oral dentro de los juicios laborales, ya que básicamente los dos artículos expresan lo mismo, evidenciando la falta de cuidado del legislador al

realizar la reforma del 2003, y la posterior codificación del Código del Trabajo.

### **Fundamentación teórica**

La presente investigación se concentrará en los siguientes contenidos:

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **UNIDAD I**

#### **LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL**

##### **2.1.1 La demanda en materia laboral**

Dentro de la primera parte de la investigación se tratará lo referente a la demanda en materia laboral, así como a su pretensión, que en el caso concreto materia de este trabajo será resolver un conflicto en materia laboral, proveniente de la relación laboral, trabajador y empleador.

##### **2.1.1.1 Antecedentes**

Para poder iniciar el estudio del trámite oral en materia laboral, es necesario conocer en primer lugar ciertos conceptos importantes que nos permitirán entender de una mejor forma el tema de investigación, así la jurisdicción y competencia que marcan el inicio del trámite; son fundamentales para entender el mismo.

La jurisdicción es definida por Escriche: "el poder o autoridad que tiene alguno para gobernar, y poner en ejecución las leyes; y especialmente, la potestad de que se hayan revestido los jueces para administrar justicia, o sea para conocer de los asuntos civiles o criminales o así de unos como de otros, y decidirlos o sentenciarlos con arreglo a las leyes". (Don Joaquín Escriche y con citas del derecho; notas y adiciones por el Licenciado Juan Rodríguez de San Miguel. México, Galván, 1837, Pág 154).

Básicamente la jurisdicción es el poder que el Estado encomienda a un administrador de justicia, con la finalidad de que en su nombre soberano administre justicia frente a los derechos de los particulares, en tanto, que

la competencia son las distintas categorías que posee un administrador de justicia, para reclamar determinada acción y poder resolverla.

El Código de Procedimiento Civil, artículo 1: “La jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los tribunales y jueces establecidos por las leyes.

Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados.”

Habiendo dejado claro lo que es la jurisdicción y la competencia es necesario referir la que opera en materia laboral, así los artículos 565 y 566 del Código de Trabajo disponen:

Código de Trabajo, artículo 565: “Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.”

Código de Trabajo, artículo 566.- Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.- La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.”

Dentro del Código de Trabajo, se crean los Juzgados de Trabajo que serán los encargados de resolver los conflictos de la relación laboral entre trabajador y empleador, por lo cual la jurisdicción les pertenece; en tanto, que la competencia habrá de ser repartida en función de los diversos

tribunales y juzgados que corresponden a primera, segunda instancia, por razón del territorio dependiendo de la provincia en la que se produzca el conflicto en materia laboral, de la materia que es la de trabajo, de las personas y de los grados, que en breve síntesis es el empleador y el trabajador.

En esta forma el Código del Trabajo, artículo 568: “Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.”

Ahora bien, la normativa anteriormente señalada ha sido reemplazada por el actual Código Orgánico General de Procesos, que determina lo siguiente: Artículo 9: “Competencia territorial. Por regla general será competente, en razón del territorio y conforme con la especialización respectiva, la o el juzgador del lugar donde tenga su domicilio la persona demandada.

La persona que tenga domicilio en dos o más lugares, podrá ser demandada en cualquiera de ellos. Si se trata de hechos de relación especial, a uno de sus domicilios exclusivamente, solo la o el juzgador de éste será competente para tales casos. La persona que no tenga domicilio fijo, podrá ser demandada donde se la encuentre.

Si la demandada es una persona jurídica con la que se celebró un contrato o convención, o a su vez que intervino en el hecho que da origen al asunto o controversia, será competente la o el juzgador de cualquier lugar donde esta tenga establecimientos, agencias, sucursales u oficinas.”

El Código Orgánico General de Procesos, define de mejor forma lo que es la competencia, especificando que una vez que se encuentra radicada por

su especialización, que en el caso concreto corresponde a los jueces de Trabajo, conocer el territorio en el que se desarrolla el conflicto, debiendo preferirse el del domicilio de la persona demandada. Ahora que, el empleador puede ser una persona jurídica, en cuyo caso podrá ser demandado en cualquier lugar en donde posea establecimientos, agencias, sucursales u oficinas.

Otro antecedente que debe traerse a colación, es que dentro de materia laboral, se habrá de tramitar según el procedimiento oral, de ahí el término procedimiento oral laboral. Cabe destacar que a pesar de que el Código de Trabajo y el Código de Procedimiento Civil, han sido reformados por el Código Orgánico General de Procesos, la oralidad se ha mantenido como un requerimiento del trámite en materia laboral.

Para un mejor conocimiento se cita al maestro Enrique Véscovi: "...debe aclararse que cuando hablamos de oralidad, lo hacemos para usar un término que es de común conocimiento y aceptación, aunque sabemos de antemano que prácticamente no hay régimen alguno de derecho positivo exclusivamente oral, sino que todos son mixtos. Los procesos que hoy se consideran como orales, tienen, en general, una fase de oposición escrita, una o dos audiencias orales (prueba y debate; a veces, inclusive la sentencia dictada al final de la última), y luego recursos de apelación o casación, también escritos. Son por lo tanto mixtos, más correctamente deberíamos llamarlos procesos por audiencia, ya que en ésta (trial) es en donde se realiza la parte sustancial del juicio."

#### **2.1.1.2 Concepto de demanda en materia laboral**

Para poder conocer lo que es la demanda en el marco jurisdiccional laboral, es necesario entender la fundamentación doctrinal de la demanda y principalmente de la acción, de este modo se cita a tratadistas que plantean sus conceptos.



Couture, la acción es "...el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión." (COUTURE, Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial Bdef, Buenos Aires, 2007, p. 47)

Según Couture todo inicia con la acción, que se constituye en la facultad que poseen los particulares, que han sido vulnerados en sus derechos, de solicitar la intervención estatal, que actuará como un administrador de justicia, frente a los eventuales problemas que puedan suscitarse en la relación laboral, sea que el empleador ha vulnerado los derechos del trabajador o viceversa.

Explicada la acción, se procederá a explicar lo que es la demanda, para lo cual se realiza la siguiente cita.

Véscovi: "La demanda es, entonces, un acto de iniciación del proceso. En ella se ejerce el poder de acción y se deduce la pretensión." (VÉSCOVI, Enrique, Teoría General del Proceso, Temis, Bogotá, 2006, p. 65)

Según Véscovi, la demanda es el mecanismo por el cual se inicia una acción judicial, planteándose un eventual reclamo, que se traduce en el escrito presentado ante el operador de justicia. Lo cual guarda plena concordancia con el medio legal ecuatoriano, mismo que determina en el Código Orgánico General de Procesos.

Código Orgánico General de Procesos, artículo 141: "Inicio del proceso.- Todo proceso comienza con la presentación de la demanda a la que podrán precederle las diligencias preparatorias reguladas en este Código."

Código de Trabajo, artículo 574: "Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez

la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.”

### **2.1.1.3 Requisitos de la demanda en materia laboral**

Según el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil: Requisitos y contenido: “La demanda debe ser clara y contendrá:

1. La designación del juez ante quien se la propone;
2. Los nombres completos, estado civil, edad y profesión del actor y los nombres completos del demandado;
3. Los fundamentos de hecho y de derecho, expuestos con claridad y precisión;
4. La cosa, cantidad o hecho que se exige;
5. La determinación de la cuantía;
6. La especificación del trámite que debe darse a la causa;
7. La designación del lugar en que debe citarse al demandado, y la del lugar donde debe notificarse al actor, y
8. Los demás requisitos que la ley exija para cada caso.”

Ahora bien, la investigación se enfrenta al problema de que el Código de Procedimiento Civil fue reformado por el actual Código Orgánico General de Procesos, artículo 142: “Contenido de la demanda. La demanda se presentará por escrito y contendrá:

1. La designación de la o del juzgador ante quien se la propone.
2. Los nombres y apellidos completos, número de cédula de identidad o ciudadanía, pasaporte, estado civil, edad, profesión u ocupación, dirección domiciliaria y electrónica de la o del actor, casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Cuando se actúa en calidad de procuradora o procurador o representante legal se hará constar también los datos de la o del representado.

3. El número del Registro Único de Contribuyentes en los casos que así se requiera.
4. Los nombres completos y la designación del lugar en que debe citarse a la o al demandado, además de dirección electrónica, si se conoce.
5. La narración de los hechos detallados y pormenorizados que sirven de fundamento a las pretensiones, debidamente clasificados y numerados.
6. Los fundamentos de derecho que justifican el ejercicio de la acción, expuestos con claridad y precisión.
7. El anuncio de los medios de prueba que se ofrece para acreditar los hechos. Se acompañarán la nómina de testigos con indicación de los hechos sobre los cuales declararán y la especificación de los objetos sobre los que versarán las diligencias, tales como la inspección judicial, la exhibición, los informes de peritos y otras similares. Si no tiene acceso a las pruebas documentales o periciales, se describirá su contenido, con indicaciones precisas sobre el lugar en que se encuentran y la solicitud de medidas pertinentes para su práctica.
8. La solicitud de acceso judicial a la prueba debidamente fundamentada, si es del caso.
9. La pretensión clara y precisa que se exige.
10. La cuantía del proceso cuando sea necesaria para determinar el procedimiento.
11. La especificación del procedimiento en que debe sustanciarse la causa.
12. Las firmas de la o del actor o de su procuradora o procurador y de la o del defensor salvo los casos exceptuados por la ley. En caso de que la o el actor no sepa o no pueda firmar, se insertará su huella digital, para lo cual comparecerá ante la o el funcionario judicial correspondiente, quien sentará la respectiva razón.
13. Los demás requisitos que las leyes de la materia determinen para cada caso.

Según la actual norma del Código Orgánico General de Procesos, que determina los requisitos que debe cumplir la demanda, se plantea que dentro del texto se debe indicar la designación del juzgador, que para el caso concreto de la investigación sería el Juez Provincial de Trabajo, que actualmente es parte de la Unidad Judicial Civil correspondiente en función del cantón.

Consignar los datos fundamentales del actor que plantea la demanda, como avance el COGEP, plantea la necesidad de establecer en la demanda datos como: el correo electrónico del actor, así como también el casillero judicial o electrónico de su defensora o defensor público o privado. Así como también la exigencia de establecer el número del Registro Único de Contribuyentes RUC.

Alvarado: "...es la afirmada existencia de un conflicto por parte del actor y su necesidad de encontrarle una solución que no pase por el uso de la fuerza particular. Como se ve, este supuesto hace el porqué de la interposición." (ALVARADO VELLOSO, Adolfo, Sistema Procesal, Tomo I, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2009, p. 579)

En el caso del demandado bastará con establecer en la demanda los nombres completos, y la designación del lugar en que debe citársele, además como una innovación se solicita que a la medida de lo posible se consigne también la dirección de correo electrónico del demandado, medio por el cual se le citará.

Una vez que esto se haya realizado, cabe decir se ha establecido las partes procesales actor y demandado dentro de la demanda, sin menoscabo de que parte procesal corresponde a empleador o trabajador, indistintamente.

Carnelutti: "Puesto que la relación Jurídica no es más que un conflicto de intereses jurídicamente regulados, y puesto que no hay interés sin interesado, la relación jurídica supone dos sujetos, que son,

respectivamente, el sujeto de la obligación y el del interés protegido o, en particular, del derecho subjetivo.” (CARNELUTTI, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Tomo I, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 1998, p.33)

Deben establecerse los fundamentos de hecho, que son los suscitados dentro de la relación laboral, así como los fundamentos de derecho sobre los cual la demanda basa sus pretensiones. Luego de lo cual deben enunciarse las pruebas, así como también se requerirá explicar en donde se encuentran dichas en pruebas; en el caso en el que no se hallen con las respectivas partes procesales.

Esta determinación del Código Orgánico General de Procesos, es muy importante ya que habla de la carga de la prueba, y puntualmente de la inversión de la carga de la prueba ya que el trabajador, casi nunca posee los comprobantes que le faculten a realizar sus reclamos, dichos comprobantes casi siempre están en poder del empleador.

Acosta de Loor: “Lo que constituiría una inversión de la carga de la prueba según dichos autores, pues al negar su incumplimiento deberá justificar que en efecto ha cumplido con aquellas.” (Acosta De Loor, Diana. Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Ecuador, Editorial Edino, 2008, p. 60)

Perrote Escartin: “De allí creemos que nace la necesidad de crear reglas específicas, acerca de la distribución de la carga de la prueba, por medio de presunciones y deberes que ayuden a aportar pruebas que las partes tengan en su poder. Puesto que “las reglas y presunciones se crean, precisamente, para tratar de superar los agudos problemas probatorios, que en el realidad se plantean y que muchas veces han tenido y tienen una previa configuración jurisprudencial; posteriormente recibida en la ley, mientras que en otros casos la ley corrige prácticas judiciales que se

quieren modificar o que se consideran incorrectas.” (Perrote Escartin, 2006, Ignacio García. Prueba y Proceso Laboral, párr. 6)

Para finalizar, el estudio de los requisitos de la demanda en materia laboral, debe indicarse la pretensión de lo que se busca reclamar con la demanda, la cuantía que se exige, el procedimiento que en el caso concreto será el sumario y la firma del actor, con su respectivo abogado patrocinador.

#### **2.1.1.4 La pretensión en material laboral**

La pretensión es el motivo mismo por el cual se plantea la demanda dentro de juicio, lo cual mucho dependerá de la parte procesal que realice el reclamo judicial, no obstante, a continuación se trata un concepto de pretensión.

Devis Echandía la pretensión es: “El efecto jurídico concreto que el demandante...persigue con el proceso.” (DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General del Proceso, Editorial Universidad, Buenos Aires, 2004, p. 214)

Las principales pretensiones dentro de material laboral se pueden clasificar del siguiente modo:

##### **2.1.1.4.1 Pretensiones del empleador**

En la práctica el trabajador puede ocasionar problemas al empleador, al punto en que el empleador debe demandarle para poder reclamar sus derechos, en esta forma el Código de Trabajo ha previsto el abandono intempestivo del trabajador sobre su puesto de trabajo. Este particular se constituye como un perjuicio para el empleador, ya que al necesitar al trabajador, para lograr su empresa, este lo abandona sin ni siquiera justificar su salida.

Código de Trabajo, artículo 181: “Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido. Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado. Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.”

Cabe destacar q el contrato a plazo fijo ya no existe, en la codificación ecuatoriana; debido a que se eliminó para crear más estabilidad laboral y los contratación laboral sea indefinida, puesto q en la actualidad podríamos destacar el contrato por servicios ocasionales o de temporada que a su vez dándose por terminado antes del plazo pactado incurriría en la sanción determinada en el artículo antes mencionado.

Código de Trabajo, artículo 190: “Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.”

#### **2.1.1.4.2 Pretensiones del trabajador**

En cuanto a las pretensiones del trabajador, estas pueden ser de muy distinta índole, no obstante, siempre se refieren a la falta de pago del empleador, ya sea en lo que respecta a la remuneración, o en función de la remuneración complementaria, como es el caso del décimo tercero o cuarto sueldo, o el caso del no pago de remuneraciones complementarias como las horas suplementarias y extraordinarias; o incluso, podría suscitarse el evento de que se haya omitido el pago de los valores excluidos de la remuneración, como es el caso de las utilidades o la afiliación al Seguro Social.

A continuación, se pasará a citar varios artículos en donde se habla acerca de la demanda e indemnización de las pretensiones del empleador hacia el trabajador.

Código de Trabajo, artículo 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.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la inspectoría del trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.”

Además destacaremos una resolución de la Corte Nacional de Justicia en cuanto al pago de intereses en el Juicio Laboral 1469 -2012, donde determina a que se le cobre el interés al empleador, por cuanto; se ha demostrado que en el pago de las remuneraciones en la relación de trabajo se pagaba de forma impuntual y la ley determina el cobro de dichos intereses debido a la demora del pago, rechazando la pretensión del actor de cobrar por despido intempestivo y desahucio y otorgándole el rubro q si le corresponde por dichos intereses.



En mención a esto podemos aclarar que en materia laboral el Juez, no puede mandar a pagar más de lo q se le exige en la pretensión al momento de interponer la demanda y en el caso de esta sentencia la Corte Constitucional nos deja claro q se puede mandar a pagar aquellos valores en lo que respecta al pago del empleador moroso sin que la parte actora lo solicite.

Código de Trabajo, artículo 412: “Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos: 5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren transcurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;”

#### **2.1.1.5 Trámite según el COGEP**

A pesar de que el tema de la investigación se encuentra separado de lo que es el Código Orgánico General de Procesos, norma que entró en vigencia de forma posterior a haberse aprobado el tema de esta investigación, se ha considerado pertinente realizar una referencia a lo

que es el actual trámite de los juicios laborales, en lo que corresponde al trámite, de este modo se cita la normativa referente.

Código Orgánico General de Procesos, artículo 332: “Procedencia. Se tramitarán por el procedimiento sumario:

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. La o el juzgador, en todos los casos, deberá señalar la pensión provisional de alimentos a favor de las hijas e hijos menores de veintiún años o con discapacidad conforme con la ley.
5. Las controversias relativas a incapacidades y declaratoria de interdicción y guardas.
6. Las controversias relativas a honorarios profesionales, cuando la pretensión no sea exigible en procedimiento monitorio o en vía ejecutiva.
7. Los casos de oposición a los procedimientos voluntarios.
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.

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

Según la norma transcrita del Código Orgánico General de Procesos, se someterán a trámite sumario, todas las causas ordenadas por la ley, en tal sentido deberán tramitarse en juicio sumario los conflictos de trabajo, lo cual se colige del Código de Trabajo en sus Disposiciones transitorias, determina que, OCTAVA: “Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario”

Así mismo se puede Por Resolución del Consejo Nacional de la Judicatura No. 1, publicada en Registro Oficial 386 de 27 de Octubre del 2006, los Jueces de lo Civil que conozcan de los Juicios Laborales lo tramitarán mediante el procedimiento oral.

Ante lo cual el Código de Trabajo, determina en su artículo 575: “Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.”

Sobre la base de lo anteriormente determinado, se puede concluir que el trámite sumario es el específico para tratar los temas de trabajo, adicionalmente cabe destacar que el Código Orgánico General de Procesos, determina específicamente que estos trámites deberán ser tratados en 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.

Código Orgánico General de Procesos, artículo 333: “Procedimiento. El procedimiento sumario se rige por las siguientes reglas:

1. No procede la reforma de la demanda.
2. Solo se admitirá la reconvención conexas.
3. Para contestar la demanda y la reconvención se tendrá un término de quince días a excepción de la materia de niñez y adolescencia que será de diez días.
4. Se desarrollará en audiencia única, con dos fases, la primera de saneamiento, fijación de los puntos en debate y conciliación y la segunda, de prueba y alegatos. Esta audiencia se realizará en el término máximo de treinta días a partir de la contestación a la demanda.”

En materia de niñez y adolescencia, la audiencia única se realizará en el término mínimo de diez días y máximo de veinte días contados a partir de la citación. En las controversias originadas en el despido intempestivo de mujeres embarazadas; o en período de lactancia y de los dirigentes sindicales, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas, contados a partir de la citación.

En materia tributaria, en acción especial por clausura de establecimientos, la audiencia única se realizará en el término máximo de cuarenta y ocho horas.

5. En las controversias sobre alimentos, tenencia, visitas y patria potestad de niñas, niños y adolescentes, la o el juzgador para dictar la sentencia no podrá suspender la audiencia para emitir la decisión oral, conforme este Código.

6. Serán apelables las resoluciones dictadas en el procedimiento sumario. Las resoluciones de alimentos, tenencia, visitas, patria potestad, despojo violento, despojo judicial serán apelables solamente en efecto no suspensivo. Las sentencias que se pronuncien dentro de los juicios en que se ventilen las controversias entre el abogado y su cliente por el pago

de honorarios, no serán susceptibles de los recursos de apelación ni de hecho.”

La norma citada del Código Orgánico General de Procesos, especifica que una vez planteada la demanda no cabe reformarla, lo cual quiere decir que dentro de la demanda se encuentra la fundamentación de la pretensión, misma que no debe cambiar ya planteada, indica el Código Orgánico General de Procesos, que planteada la demanda la contraparte está en la posibilidad de reconvenir al actor; es decir, que una vez que una de las partes procesales plantee la demanda sea trabajador o empleador, el demandado puede contrademandar al actor, lo cual suscita que dentro de la causa haya dos pretensiones, que se resolverán mediante una sola sentencia al final del proceso.

Para contestar la demanda y plantear la reconvención conexas, se otorga el término de 15 días, lo cual permite a la parte demandada justificar su contestación, y; en todo caso plantear la reconvención con la documentación necesaria para el efecto.

Estos puntos serán tratados en una audiencia única, en la que se tratarán los puntos en debate, tanto de la demanda como de la contestación, para pasar a los puntos de la reconvención, luego de esto se tratará de llegar a una conciliación, si la misma es fallida se pasará a la prueba.

Posterior a esto el Juez deberá resolver, ante lo cual se puede plantear el recurso de apelación.

Para poder conocer un poco más acerca de la audiencia única, se pasa a estudiarle en función de la norma que la establece, así el Código Orgánico General de Procesos, artículo 79 determina: “Audiencia. Las audiencias se celebrarán en los casos previstos en este Código. En caso de que no pueda realizarse la audiencia se dejará constancia procesal. Al

inicio de cada audiencia la o el juzgador que dirija la misma se identificará, disponiendo que la o el secretario constate la presencia de todas las personas notificadas.

La o el juzgador concederá la palabra a las partes, para que argumenten, presenten sus alegaciones y se practiquen las pruebas, cuidando siempre que luego de la exposición de cada una, se permita ejercer el derecho a contradecir de manera clara, pertinente y concreta lo señalado por la contraria. Iniciará la parte actora. Durante la audiencia, la o el juzgador puede autorizar que las partes intervengan personalmente. En ese caso, la o el defensor se debe limitar a controlar la eficacia de la defensa técnica.

Las partes tendrán derecho a presentar de forma libre sus propuestas, intervenciones y sustentos. La o el juzgador concederá la palabra a quien lo solicite y abrirá la discusión sobre los temas que sean admisibles. El idioma oficial es el castellano, de no poder entender o expresarse con facilidad, las personas intervinientes serán asistidas por una o un traductor designado por la o el juzgador.

Las personas intervinientes, en caso de no poder escuchar o entender oralmente, serán asistidas por un intérprete designado por la o el juzgador, quien podrá usar todos los mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación visual, auditiva, sensorial y otras que permitan su inclusión. Lo anterior no obsta para estar acompañados por un intérprete de su confianza. Se resolverá de manera motivada en la misma audiencia.

Las personas serán notificadas con el solo pronunciamiento oral de la decisión. Para la interposición de recursos, los términos se contarán a partir de la notificación de la sentencia o auto escrito. Cualquier solicitud o recurso horizontal presentado por alguna de las partes antes de la fecha

de audiencia, no suspenderá su realización. La o el juzgador resolverá dichas peticiones en la misma audiencia.”

La parte actora realiza su intervención en primer lugar, realizando un planteamiento de los temas en debate, luego de lo cual el Juez deberá pronunciar la sentencia de forma oral, a partir de lo cual se podrán presentar los recursos que correspondan.

#### **2.1.1.6 Jurisprudencia**

SENTENCIA N.o 093-14-SEP-CC CASO N.o 1752-11-EP CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR I. ANTECEDENTES. El ciudadano Zenón Estuardo Bajaña García, por sus propios y personales derechos, amparado en lo dispuesto en el artículo 94 de la Constitución de la República del Ecuador, presenta acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia dictada por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral y Materias Residuales de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos. el 15 de julio de 2011 y contra la sentencia dictada por el juez primero del trabajo de Los Ríos el 1 O de septiembre de 201 O. dentro del proceso N . 0 2009-0252. El legitimado activo afirma que las referidas decisiones judiciales vulneran sus derechos constitucionales al trabajo y principios de aplicación de los derechos, consagrados en los artículos 326 numerales 2 y 3; 11 numerales 1, 2, 4, 5, 6 y 8 de la Constitución de la República. Pretensión La pretensión concreta del accionante respecto de la reparación de los derechos constitucionales vulnerados es la siguiente: " ... Por lo expuesto, Señores Jueces Constitucionales, demando se declare la nulidad de los procedimientos y la actuación tanto del Juez de primera instancia, así como la de los Señores Jueces de la Sala Especializada de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos y que sean sancionados en base a lo que disponga la ley y al criterio jurídico de los miembros de la Corte Constitucional, por las violaciones constitucionales invocadas en este recurso extraordinaria de protección. De igual manera solicito se ordene el reconocimiento de

mis derechos violados, ordenándose el pago de los valores solicitados en el libelo de la demanda presentada ante el Juez Provincial del Trabajo de Los Ríos".

**Determinación de los problemas jurídicos-constitucionales**

En el libelo de la demanda, el accionante sostiene que las decisiones judiciales impugnadas vulneran su derecho constitucional al trabajo, sin embargo, previo a hacer referencia a este derecho, la Corte Constitucional, como máximo órgano de control, interpretación constitucional y de administración de justicia en esta materia, en aplicación del principio *iura novit curia* que establece que: "La jueza o juez podrá aplicar una norma distinta a la invocada por los participantes en un proceso constitucional", estima pertinente analizar si las sentencias judiciales impugnadas cumplieron el presupuesto constitucional de motivación, así como el derecho a la dignidad humana. Para el efecto, a continuación se plantearán los siguientes problemas jurídicos:

1. Las decisiones judiciales impugnadas ¿vulneraron el derecho constitucional al debido proceso en la garantía de la motivación?
2. Las sentencias impugnadas ¿vulneran el derecho constitucional al trabajo alegado por el accionante?
3. Las sentencias impugnadas ¿vulneraron el derecho a la dignidad humana del accionante?

**SENTENCIA I.** Declarar la vulneración de los derechos constitucionales al debido proceso, en la garantía de la motivación, principios de aplicación de los derechos y derecho al trabajo consagrados en los artículos 76 numeral 7 literal!), 11 numeral 3, 33, 325 y 326 de la Constitución de la República y a la dignidad humana reconocida por la Declaración Universal de los derechos humanos en su artículo N. 0 23, número 3 y por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 letra a) .

2. Aceptar la Acción Extraordinaria de Protección presentada. -- Como medidas de reparación integral se dispone lo siguiente:

- 3.1 Dejar sin efecto jurídico las siguientes decisiones judiciales:
  - a) sentencia del 15 de julio de 2011 a las 11h18, dictada por la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral y Materias Residuales. de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos y,
  - b) sentencia del 10 de septiembre del 2010 a las 09h45. emitida por el juez



primero del trabajo de Los Ríos. 3.2 Retrotraer el proceso hasta antes de la realización de la audiencia preliminar. 3.3 Disponer que, previo sorteo correspondiente, sea otro juez del trabajo quién sustancie el proceso laboral N. 0 2009-0252, conforme a los méritos procesales y en respeto a las garantías del debido proceso. 3.4 Ordenar que la Defensoría del Pueblo ejerza y promueva la vigilancia del debido proceso, dentro de la sustanciación del proceso laboral N. 0 2009-0252. 4. Remitir copia de la presente sentencia al Consejo de la Judicatura, a fin de que se observe la conducta del juez primero de trabajo de Los Ríos y de los jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Mercantil, Laboral y Materias Residuales de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos, que conocieron la causa. S. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Juicio Laboral 1469 -2012 1 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY- LA SALA DE LO LABORAL CORTE NACIONAL DE JUSTICIA SALA DE LO LABORAL JUEZ PONENTE: DR.WILSON ANDINO REINOSO Quito, 05 de julio del 2013, a las 09h35.- VISTOS: En el juicio laboral que por despido intempestivo sigue Tito Raúl Bedón Gonzaga en contra de Bayardo Hitler Dávila Sánchez; la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, dictó sentencia, confirmando la sentencia parcialmente estimatoria venida en grado, en la que se le concede el despido intempestivo a la parte actora. Inconforme con este fallo el demandado, interpone recurso de casación. Por lo que encontrándose en estado de resolución, para hacerlo se considera: PRIMERO:- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA: El Tribunal tiene jurisdicción en virtud de haber sido constitucional y legalmente designados mediante Resolución No. 04 de 25 enero del 2012 y la competencia, así como por el oficio N° 1185-SG-CNJ-IJ de 19 de junio de 2013, en mérito a lo dispuesto por los artículos: 184.1 de la Constitución de la República del Ecuador; 191 del Código Orgánico de la Función Judicial; 1 de la Ley de Casación; y, por el sorteo de rigor cuya acta obra del proceso. La Sala de Conjuces lo Laboral de la Corte Nacional de

Justicia, admite el recurso de casación a trámite en cumplimiento del artículo 6 de la Ley de Casación. TERCERO: ELEMENTOS DEL RECURSO, NORMAS INFRINGIDAS.- Argumenta el recurrente que las normas de derecho que se han infringido son los artículos: 1721 del Código Civil, 113, 115, 195, 276, del Código de Procedimiento Civil, 94, 173 numeral 2, 183, 185, 188, 191 y 593 del Código del Trabajo y los precedentes jurisprudenciales que siguen: Resolución del expediente N° 44, del 27 de mayo de 2004, emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 504 de 14 de enero de 2005; Resolución del expediente 252, del 16 de abril de 1998, emitida por la Primera Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 366 del 22 de julio de 1998; Gaceta Judicial Año XCVII. Serie XVI. N° 8. Pág. 2163 consta la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral y Social el 11 de marzo de 1997; Gaceta Judicial Año CVII. Serie XVII, N° 2. Página 609, consta la sentencia dictada por la Sala de lo Laboral y Social el 8 de febrero de 2006; Resolución N° 30 -2001, del 16 de junio de 2002, emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° Juicio Laboral 1469 -2012 1 619 del 16 de julio de 2002; Resolución N° 282-2001, del 24 de abril de 2002, emitida por la Primera Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 680 del 10 de octubre de 2002; Resolución N° 324-2001, del 24 de abril de 2002, emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 621 del 18 de julio de 2002; Resolución N° 378-2001, del 13 de mayo de 2002, emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 622 del 19 de julio de 2002; y, Resolución N° 171-2002, del 21 de noviembre de 2002, emitida por la Segunda Sala de lo Laboral y Social, publicada en el Registro Oficial N° 76 del 7 de mayo de 2003. Fundamenta su recurso en las causales primera, tercera y quinta del artículo 3 de la Ley de Casación. CUARTO: ARGUMENTOS MATERIA DEL RECURSO.- Indica el recurrente que: 1. La sentencia recurrida no contiene los requisitos exigidos por la Ley (artículo 276 del Código de Procedimiento Civil), pues no se expresaron

los fundamentos y motivos de la decisión (causal quinta del artículo 3 de la Ley de Casación), al no sustentar en forma alguna la razón por la cual consideraron que el actor haya permanecido trabajando más de 16 meses sin cobrar sueldo, hecho que constituye un absurdo jurídico; así como de la determinación de los montos que se señalan no cancelados por el empleador, por más de 16 meses sin cobrar sueldo, por lo que es físicamente imposible que una persona trabaje casi dos años sin cobrar sueldo; 2. Ha existido falta de aplicación en la sentencia de las normas de derecho contenidas en los artículos 173 numeral 2, 183 y 191 del Código del Trabajo, que han sido determinantes de su parte dispositiva, (causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación) conforme detalle: el actor en su demanda pide que se declare el despido intempestivo por la mora permanente en el pago de sus haberes, siendo imperativo que el actor acuda ante el Inspector de Trabajo para que esa causal sea calificada y si esta era aceptada se hubiese configurado el despido. Incluso los señores Jueces de la Sala Civil del Cotopaxi señalan en su considerando quinto que: “en el presente caso no se ha probado que el trabajador haya solicitado el visto bueno a la autoridad de trabajo por falta de pago o de puntualidad en el abono de su remuneración, para que pueda aplicarse dicha norma legal”; 2.1. Falta de aplicación en la sentencia de los siguientes precedentes jurisprudenciales obligatorios, que han sido determinantes en la parte dispositiva de la sentencia (causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación) los fallos citados por el recurrente, concuerdan con el acápite anterior en el sentido de que debe solicitarse el visto bueno si el trabajador manifiesta la falta de pago o de puntualidad en su remuneración, prevista en el artículo 173 numeral 2 del Código de Trabajo, en el mismo sentido, es una prueba supletoria que debe atenderse sólo en caso de falta de otras pruebas; 2.2. Ha existido falta de aplicación en la sentencia, de las normas de Juicio Laboral 1469 -2012 1 derecho contenidas en los artículos 1721 del Código Civil que han sido determinantes de su parte dispositiva de la sentencia, conforme detalle a continuación (causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación), la ley

dota de plena fe al documento, al rol de pagos del mes de marzo de 2006, respecto de las partes que han intervenido en el mismo, pues en caso contrario ningún documento obligaría a sus suscriptores, quienes podrían en cualquier momento desentenderse del contenido del documento aunque no nieguen haberlo firmado, alegando cualquier argumento, en especial en el considerando sexto de la sentencia al disponer que cancele varios rubros al actor tomando en cuenta un sueldo que no corresponde a la realidad.; 3. Ha existido aplicación indebida en la sentencia del artículo 113 del Código de Procedimiento Civil, que es un precepto jurídico aplicable a la valoración de la prueba, que condujo a la equivocada aplicación, en la sentencia, de las normas de derecho contenidas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo (causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación). La Jurisprudencia y la doctrina que citan los señores Jueces de instancia no aplica ni de lejos para el presente caso, pues estas refieren con precisión a los casos en que el empleador haya manifestado expresamente que el trabajador “abandonó” su lugar de trabajo, entendiéndose esta afirmación como un agravio al trabajador. La doctrina es clara cuando refiere “cuando en la demanda el trabajador alegue que ha abandonado el trabajo, se produce la inversión de la carga de la prueba” de la lectura simple y llana de mi contestación ustedes señores Jueces apreciarán fácilmente que jamás se sostuvo que el trabajador abandonó su lugar de trabajo. Además que en el considerando cuarto de la sentencia recurrida, se dice que se toma como prueba el juramento deferido, para establecer el monto de la remuneración mensual, pues según los señores Jueces de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, no hay prueba convincente y eficaz sobre las remuneraciones percibidas. Y como consecuencia de esta aplicación indebida, realizan una improcedente valoración de rubros a pagar. El artículo 593 del Código del Trabajo señala que el juramento deferido del trabajador prueba la remuneración percibida “siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares. Los juzgadores de la Sala de la Corte

Provincial prefirieron ceñirse a las simples afirmaciones del actor, sin advertir que existe disparidad entre las afirmaciones que ha vertido el mismo actor, pues en su libelo inicial sostuvo que su sueldo fue de \$350USD, mientras que en su juramento decisorio señaló que era de 250.

3.1. Ha existido una falta de aplicación, en la sentencia, del artículo 115 del Código de Procedimiento Civil, que es un precepto jurídico aplicable a la valoración de la prueba, que condujo a la equivocada aplicación, en la sentencia, de la norma de derecho contenida en el artículo Juicio Laboral 1469 -2012 1 94 del Código del Trabajo (causal tercera del artículo 3 de la Ley de Casación). En la sentencia, específicamente en su considerando sexto, nada se analiza acerca de la imposibilidad de que una persona trabaje más de dieciséis meses sin cobrar remuneración, lo cual constituye una falta de aplicación del artículo 114 del Código de Procedimiento Civil. La prueba constante en autos jamás fue apreciada en su conjunto, menos con las reglas de la sana crítica, puesto que no se analizó la circunstancia efectiva de que es imposible, ilógico e irrazonable que una persona trabaje casi un año y medio sin cobrar remuneración o por lo menos que se queje por ese hecho ante la Autoridad del Trabajo, por lo que se produjo la equivocada aplicación del artículo 94 del Código del Trabajo, que condujo a una equivocada conclusión de haber remuneraciones impagadas, pues no se habría sancionado con ese recargo y menos aún mandado a pagar de nuevo el sueldo por todo este tiempo.

QUINTO.- ALGUNOS ELEMENTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN: Con la expedición de la Constitución de la República del Ecuador de 2008 que tutela en nuestro país un Estado Constitucional de derechos y justicia, se instaura un marco constitucional que cambia absolutamente la orientación de la administración de justicia, con ello se establecen disposiciones para que los jueces garanticen en todo acto jurisdiccional los derechos fundamentales de los justiciables. Se recuerda que, respecto de la casación, la Corte Constitucional ha declarado que “El establecimiento de la casación en el país, además de suprimir el inoficioso trabajo de realizar la misma labor por tercera ocasión, en lo fundamental,

relevar al juez de esa tarea, a fin de que se dedique únicamente a revisar la constitucionalidad y legalidad de una resolución, es decir, visualizar si el juez que realizó el juzgamiento vulneró normas constitucionales y/o legales, en alguna de las formas establecidas en dicha Ley de Casación...” (Sentencia No. 364, 17, I, 2011, pág. 53). SEXTO:- EXAMEN DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS OBJECIONES PRESENTADAS. 6.1. Siguiendo con el orden que la lógica jurídica corresponde conocer la causal quinta del artículo 3 de la Ley Casación, la que hace referencia a casos en que la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la ley o en su parte dispositiva se adoptaren decisiones contradictorias e incompatibles. 6.2. Uno de los requisitos es, sin duda, la motivación contemplada en los artículos 76, número 7), letra l) de la Constitución de la República del Ecuador y 276 del Código de Procedimiento Civil. La motivación jurídica, es un requisito esencial de todas las resoluciones de los poderes públicos dentro de los cuales se incluyen las sentencias y resoluciones judiciales, y actualmente, facultad esencial de los jueces el ejercer las facultades jurisdiccionales de conformidad con el artículo 130 numeral 4 del Código Juicio Laboral 1469 -2012 1 Orgánico de la Función Judicial; requisito que comprende: a) Enumeración de antecedentes de hecho y de derecho; b) Explicación de pertinencia de la aplicación de los preceptos jurídicos a los antecedentes de hecho, esto es, el por qué un determinado precepto jurídico es consecuencia jurídica directa y apodíctica de un determinado antecedente de hecho. La motivación debe ser clara, expresa, completa y lógica, pues, el juez debe observar en la sentencia las reglas del recto entendimiento humano; y que podría afectarse por la falta de sólo uno o más de los elementos señalados, sino por la existencia evidente de conclusiones arbitrarias o absurdas resolviendo contra ley expresa o contra los principios de la lógica jurídica. En esto es concordante con el pensamiento de la doctrina en autores como Fernando de la Rúa, Vélez Mariconde, Manzini y que obligan a motivar, racionalmente, la sentencia; por eso, debe ser coherente, derivada -respetando el principio lógico de la

razón suficiente- y adecuado a las normas de la psicología y experiencia común. 6.2.1. Con lo dicho, este Tribunal considera que en el considerando QUINTO, existe cierta contradicción tal como se transcribe: “...La Sala no comparte este criterio porque de acuerdo con el citado artículo se tiene derecho a dichas indemnizaciones si el trabajador se separa a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 ibídem y esta disposición señala que el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, “previo visto bueno”, en los casos siguientes: “2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactado”. En el presente caso no se ha probado que el trabajador haya solicitado el visto bueno a la autoridad de trabajo por falta de pago o de puntualidad en el abono de su remuneración, para que pueda aplicarse dicha norma legal...Si el actor alegó el despido y el demandado indica que no fue despedido sino que “se retiró voluntariamente del trabajo” –sin que este hecho lo haya justificado-, por la inversión de la carga de la prueba, se debe admitir el despido y el pago de las indemnizaciones que se reclaman por este concepto.”. Al respecto la doctrina y los precedentes jurisprudenciales señalan que el despido intempestivo, es la terminación unilateral de la relación contractual por parte del empleador que se produce en un momento y en un lugar determinados que debe ser probado convincentemente, situación que en la especie no se ha demostrado, lo que si obra del proceso es a fs. 35 el oficio emitido por la Inspectora del Trabajo de Cotopaxi y dirigido al señor Bayardo Dávila Empresa Lactodam, con fecha 28 de julio del 2009, mediante el cual le sanciona al empleador con el pago de \$218 USD, por cada uno de los trabajadores a los que se le hayan incumplido los pagos de acuerdo con las obligaciones económicas establecidas en el artículo 42 del Código del Trabajo. En este sentido, el trabajador nunca inició el trámite de visto bueno ante el Inspector de Juicio Laboral 1469 -2012 1 Trabajo de Cotopaxi para dar por terminadas las relaciones laborales que mantenía con su empleador, tal cual lo dispone el artículo 173 número 2 del citado cuerpo legal, es

decir por la disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada y a través de esta figura legal de terminación contractual, ser beneficiario de las indemnizaciones establecidas en el artículo 191 del Código del Trabajo, por lo que no puede entenderse que por los continuos incumplimientos de obligaciones patronales, sea de remuneraciones y/o de beneficios sociales se entienda, prima facie, como despido intempestivo, sin que exista como antecedente el trámite ya mencionado; tanto más que existe norma expresa para sancionar al empleador moroso, esto es de acuerdo al Art. 94 del Código del Trabajo que señala: “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....”. Pues del expediente se denota el impago de las remuneraciones al trabajador situación que no puede considerarse como sinónimo de despido intempestivo. En este sentido, se acepta el cargo formulado, de acuerdo a lo examinado en las consideraciones jurídicas que preceden y “...por la transgresión de lo que dispone el Art. 280 (a. 276) del Código de Procedimiento Civil, se anota: la norma legal antes indicada dice: “En la sentencia y en los autos que decidan algún incidente o resuelvan sobre la acción principal, se expresará el asunto que va a decidirse y los fundamentos o motivos de la decisión. No se entenderá cumplido este precepto en los fallos de segunda instancia, por la mera referencia a un fallo anterior.” Cuando la sentencia o el auto definitivo incumple con lo preceptuado en esta norma legal, incurre en el vicio tipificado en la causal quinta del Art. 3 de la ley de Casación, es decir “cuando la sentencia o auto no contuvieren los requisitos exigidos por la Ley o en su parte dispositiva se adopten decisiones contradictorias o incompatible”; por lo tanto, de existir este vicio, no cabe atacarlo invocando la causal segunda tanto más cuanto que este vicio in



procediendo no provocaría la anulación del fallo y el reenvío para que se sustancie nuevamente el proceso con arreglo a derecho desde el punto en que se produjo la nulidad, que es el efecto propio de la casación del fallo por la causal segunda, de conformidad con lo que dispone el inciso segundo del Art. 14 reformado de la Ley de Casación, sino que se casaría el fallo impugnado y directamente se entraría a expedir el que en su lugar correspondiere y con el mérito de los hechos establecido en la sentencia o auto, al tenor de lo que dispone el inciso primero del antes Juicio Laboral 1469 -2012 1 citado Art. 14 de la Ley de la materia.” R.O. N°. 379. 30/Julio/2001. Pág. 25.”<sup>1</sup> .En virtud de lo expuesto, este Tribunal de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, “ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA”, CASA parcialmente la sentencia dictada el 18 de junio de 2012 por la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, en lo concerniente y declarando sin lugar la pretensión del actor respecto de los rubros correspondientes a la indemnización y bonificación por despido intempestivo y desahucio, respectivamente, de acuerdo a lo establecido en los artículos 185 y 188 del Código de Trabajo. Le corresponde al empleador Bayardo Hitler Dávila Sánchez pagar al señor Tito Raúl Bedón Gonzaga las remuneraciones impagas en los términos del Art. 94 del Código del Trabajo: \$6.650USD, décima tercera remuneración: \$1341,66USD, décima cuarta remuneración: \$781,33USD; y, vacaciones \$58,33USD, lo que da el total de \$8.831,32USD, más los intereses legales conforme al artículo 614 del Código del Trabajo. Con costas y honorarios para el abogado patrocinador de la parte actora. Notifíquese. Fdos. Dres. Wilson Andino Reinoso, Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia, Efraín Duque Ruiz. Jueces y Conjueces Nacionales.- Certifico.- Fdo. Dr. Oswaldo Almeida Bermeo. Secretario Relator de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia. 1 Manuel Tama Viteri, El Recurso de Casación en la Jurisprudencia Nacional, Versión Unificada, EDILEX S.A., Guayaquil, 2011

## **UNIDAD II**

### **LA RECONVENCIÓN CONEXA**

#### **2.1.2 La reconvencción conexas**

A continuación se estudiará lo relacionado con la reconvencción conexas, como un medio de defensa de los derechos de la parte procesal que está siendo demandada.

##### **2.1.2.1 Concepto de reconvencción conexas**

Para poder conocer lo que es la reconvencción conexas, es necesario conocer en primer lugar lo que es la simple reconvencción, en términos sencillos la reconvencción es una contra demanda; es decir, es la posibilidad de que el demandado se convierta en actor al mismo tiempo, lo cual se permite para asegurar el derecho de contradicción.

Juan Montero Aroca: “se respeta cuando se ofrece al demandado la posibilidad real de ser oído, sin que sea necesario que éste haga uso de esa posibilidad. La demanda, pues, no impone al demandado la obligación de comparecer, sino simplemente la carga de hacerlo, es decir, un imperativo de su propio interés, que puede o no “levantar” según le parezca más conveniente”. (MONTERO AROCA Juan, Tratado del Juicio Verbal, Editorial Aranzadi, Navarra, 2004. Pág. 205)

Vale indicar que el principio de contradicción es común a todos los juicios, según lo enuncia la Constitución de la República del Ecuador, artículo 168: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

En materia laboral se permite la reconvención para asegurar a las partes de la relación laboral, tanto empleador como trabajador, para que puedan comparecer a juicio como demandados, y solicitar se considere un derecho pendiente por su contra parte. Como un ejemplo de la reconvención, se puede traer una situación hipotética, un trabajador es despedido intempestivamente de su lugar de trabajo, y por tal motivo demanda al empleador, para que en sentencia se le condene al pago de la indemnización respectiva.

En efecto el trabajador tiene derecho a que se le indemnice, no obstante, es posible de que el empleador haya realizado anticipos al trabajador, como sería el caso de un anticipo de remuneración, que equipará o incluso excede a la indemnización por despido intempestivo.

Ante este particular, resulta evidente que el empleador tiene derecho a que se cuente con el dinero dado en anticipo para la liquidación, ante lo cual una vez demandado propone la reconvención conexa, haciendo valer sus derechos.

Diego Palomo Vélez: “Tradicionalmente, el principal fundamento de la admisión de la reconvención se basa en el “principio” de economía procesal. Qué duda cabe que correctamente reguladas las posibilidades y requisitos de la reconvención se logra su efecto toda vez que el demandado utiliza el cauce procesal ya abierto por el actor para materializar su solicitud de tutela judicial. Sin embargo, el otro sector de la doctrina ha puesto de relieve que entre los fundamentos de la reconvención debe contarse también el respeto al principio de defensa y de igualdad de partes en el proceso, según el cual el demandado debe tener la oportunidad, además de poder defenderse activamente oponiendo las excepciones procesales y materiales que estime procedentes, de reclamar en el proceso pendiente aquellos derechos que ostente frente al actor originario, y que tengan relación con las

pretensiones de la demanda original.” (PALOMO VÉLEZ Diego, La Oralidad en el Proceso Civil. El Nuevo Modelo Español, Librotecnia, Santiago, 2008, pág. 24)

#### **2.1.2.2 Fundamentación jurídica de la reconvención conexas**

Dentro de materia laboral se puede citar la normativa correspondiente al Código de Trabajo y al Código Orgánico General de Procesos, misma que a continuación se pasa a referir.

Código de Trabajo, artículo 578: “Reconvención.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvencer al actor, siempre que se trate de reconvención conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso, observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.”

En primer lugar se refiere a la reconvención que es la contra demanda, sin más tratamiento que ese. El Código de Trabajo establece que las partes procesales provenientes de la relación laboral, pueden reconvencer a su contraparte, a fin de ejercer su derecho a la contradicción, y probar en juicio sus argumentos.

Código de Trabajo, artículo 592: “Reconvención conexas.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvención conexas, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvención. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.”

Ahora, en el Código de Trabajo, artículo 592, se hace referencia expresa a la reconvención conexas, que implica que las partes procesales provenientes de la relación laboral, pueden reconvencer a su contraparte,

siempre y cuando la reconvención sea conexa; es decir, que la reclamación del demandado provenga de un hecho de la relación laboral. Lo contrario implicaría una reconvención no conexa o inconexa, que implica un reclamo que dista de la relación laboral, lo cual según el Código de Trabajo no puede permitirse.

Código Orgánico General de Procesos, artículo 154: “Procedencia de la reconvención. La reconvención procede en todos los casos, salvo los previstos en la ley. Serán aplicables a la reconvención, en lo pertinente, las reglas previstas para la demanda. La reconvención se tramitará y resolverá conjuntamente con la demanda y las excepciones. La reconvención no procede en materia de alimentos.”

Código Orgánico General de Procesos, artículo 154 indica que la demanda y su eventual reconvención ser tramitaran dentro de un solo juicio, dentro del cual actor y demandado; realizarán sus reclamos y un operador de justicia resolverá en función de las pruebas aportadas dentro de juicio.

Código Orgánico General de Procesos, artículo 155: “Contestación a la reconvención. La o el actor reconvenido, deberá contestar a la reconvención en el tiempo y la forma requerida para la contestación a la demanda.”

Finalmente, el Código Orgánico General de Procesos, artículo 155 indica que la reconvención deberá ser tramitada en la misma forma que se realiza la contestación de la demanda.

### **2.1.2.3 Requisitos**

El único requisito que plantea la norma para poder plantear la reconvención en materia laboral, es que esta sea conexa, que implica que las partes procesales provenientes de la relación laboral, pueden

reconvenir a su contraparte, siempre y cuando la reconvención sea conexa; es decir, que la reclamación del demandado provenga de un hecho de la relación laboral. Lo contrario implicaría una reconvención no conexa o inconexa, que implica un reclamo que dista de la relación laboral, lo cual según el Código de Trabajo no puede permitirse.

Código de Trabajo, artículo 592: “Reconvención conexa.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvención conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvención. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.”

Juan Isaac Lovato: “La reconvención es de dos clases: conexa e inconexa. Es conexa la que se deriva de la misma causa en que se funda la demanda, o que es de tal modo relacionada con ésta, que propuesta separadamente, daría lugar a la acumulación de autos. Es inconexa que no se encuentra en ninguno de esos casos. (...) Por la reconvención, el demandado aumenta objetivamente el proceso inicial; no aumenta subjetivamente, porque los sujetos que intervienen en él, o sea las partes, siguen siendo los mismos. Por este aumento objetivo, el proceso comprende dos cuestiones principales, dos asuntos controvertidos: la demanda y la reconvención. (...) Legalmente se prorroga la competencia del juez de la acción para conocer la reconvención. (...) Como la reconvención es una verdadera demanda, ha de reunir los requisitos del Art. 74; y el reconviniente ha de tener todas las condiciones de capacidad de demandante.” (LOVATO Juan Isaac, Programa Analítico de Derecho Procesal Civil Ecuatoriano, Tomo V, Ed. Casa de la Cultura, Quito, 1962, pág. 184)

#### **2.1.2.4 Jurisprudencia**

Juicio Laboral N.- 116-2008 LA REPÚBLICA DEL ECUADOR EN SU NOMBRE Y POR AUTORIDAD DE LA LEY. CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.- SALA DE LO LABORAL.- Quito, 21 de diciembre de 2012.

A las 16h20. VISTOS.- La Sala Especializada de lo Civil de la H. Corte Superior de Justicia de Latacunga, con fecha 3 de diciembre de 2007, las 15h07, dicta sentencia en el juicio laboral que sigue Francisco Javier Orellana Armijos contra Mario Hervás Silva, por sus propios derechos y por los que representa de la Empresa Cultivos PREMIUM, sentencia que confirma la subida en grado, que declara con lugar parcialmente la demanda. Inconforme con este fallo la parte accionada interpone el correspondiente recurso de casación, el que ha sido aceptado por la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, el 16 de octubre de 2008, a las 09h45. Para resolver, se considera: PRIMERO: El Consejo de la Judicatura de Transición posesionó a las Juezas y Jueces Nacionales el 26 de enero de 2012. El Pleno de la Corte Nacional de Justicia en sesión de 30 de enero de 2012, conformó sus ocho Salas Especializadas conforme dispone el Código Orgánico de la Función Judicial en su artículo 183. La Sala Especializada de lo Laboral tiene competencia para conocer los recursos de casación en materia laboral según los artículos 184 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador; artículo 613 del Código de Trabajo; artículo 1 de la Ley de Casación y, 191 del Código Orgánico de la Función Judicial, éste cuerpo legal en la segunda disposición transitoria dispone que: “en todo lo relativo a la competencia, organización y funcionamiento de la Corte Nacional de Justicia, este Código entrará en vigencia a partir de la fecha en que se posesionen los nuevos jueces nacionales elegidos y nombrados de conformidad con lo establecido en la Constitución y este Código” Por lo expuesto, avocamos conocimiento de la causa, por el resorteo realizado el día 15 de marzo de 2012, cuya ponencia le correspondió al doctor Jorge M. Blum Carcelén, según las reglas del Código Orgánico de la Función Judicial y del Código de Procedimiento Civil. SEGUNDO: FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: En su recurso, el Procurador Judicial del señor Mario Hervás representante legal de la Empresa Cultivos Premium, abogado Carlos

Azael Rosero Vásquez, manifiesta que se han infringido los Arts. 119 inciso 1 de la Constitución Política, los Arts. 273, 113 y 115 del Código de Procedimiento Civil. Basa su recurso en la causal cuarta del Art. 3 de la Ley de Casación, por considerar que se ha ordenado el pago de valores que no han sido materia de la Litis y por haberse ordenado el pago de décimo tercer sueldo, cuando éste había sido realizado. TERCERO: CONSIDERACIONES SOBRE LA CASACIÓN. El fin del recurso de Casación, es que el máximo órgano de la justicia ordinaria, ex Corte Suprema de Justicia, ahora la Corte Nacional de Justicia, cumpla con el control de legalidad, respecto de las actuaciones de los jueces de instancia y según el doctor Andrade Ubidia, que la justicia se acercara a los justiciables, y que en su circunscripción territorial pudieran lograr la solución de sus conflictos. Implicaba también el que un criterio sobre un mismo punto de derecho, esgrimido por la Corte, según el catedrático Andrade Ubidia ex-Magistrado de la Corte Suprema de Justicia, en su obra la Casación Civil en Ecuador, “alcancen fuerza obligatoria y vinculante para los tribunales y jueces de instancia, ya que es una emanación directa del poder público, es decir, de la soberanía que nace del pueblo y cuya voluntad se ejerce a través de este órgano, de conformidad con el mandato de la Carta Fundamental, recogido en su art. 1.2.”. Esta es la razón de ser de este Tribunal de Casación, que procura alcanzar el control de legalidad, y que en la actualidad, ajustándose al nuevo paradigma de Estado, esto es, de un Estado Social de Derechos y Justicia, hacer efectivos los derechos garantizados en la Constitución y que en las sentencias atacadas por el recurso de casación, en el evento de que se haya incumplido la normativa constitucional o legal, o el debido proceso, base de la seguridad jurídica, enmendar éstos yerros y hacer efectiva la realización de la justicia, además que se sienten precedentes jurisprudenciales obligatorios, que alcancen fuerza inexcusable y vinculante. CUARTO: ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO EN RELACIÓN A LAS IMPUGNACIONES PRESENTADAS POR LA PARTE DEMANDADA.- Esta Sala, ha



examinado la sentencia del Tribunal de Alzada y los recaudos procesales, a fin de confrontarlos con la normativa jurídica pertinente y verificar si existen los vicios de ilegalidad acusados por los recurrentes.

UNICO CARGO.- Causal Cuarta.- En la parte central de su argumentación la parte demandada, sostiene que la Sala de instancia al confirmar la sentencia venida en grado, ordena el pago de veintiún días del mes de agosto de 2007, reclamo que no consta en la demanda y que también se condena al pago de décimo tercer sueldo proporcional,

mismo que de la documentación adjunta por el actor como prueba ya ha sido cancelado. Y que finalmente nada se dice sobre la reconvención que han planteado. Precisiones con respecto a la CAUSAL CUARTA. Resolución en la sentencia o auto, de lo que no fuera materia del litigio u omisión de resolver en ella todos los puntos de la Litis.". Esta causal recoge los vicios de ultra petita y de extra petita, así como los de citra petita o mínima petita. Al respecto el doctor Santiago Andrade Ubidia, en obra de su autoría dice: "Constituye ultra petita cuando hay exceso porque se resuelve más de lo pedido. En cambio, cuando se decide sobre puntos que no han sido objeto del litigio, el vicio de actividad será de extra petita [...] Estos vicios implican inconsonancia o incongruencia resultante del cotejo o confrontación de la parte resolutive del fallo con las pretensiones de la demanda y con las excepciones propuestas" Corresponde entonces determinar si ha existido alguno de estos vicios, para lo cual se hace necesario realizar la comparación entre el petitium de la demanda, las excepciones y las reconvenciones presentadas y lo resuelto en la sentencia. En la demanda el actor puntualiza varios rubros que pide sean cubiertos por la parte demandada, sin que en ninguno de ellos conste el reclamo de los veintiún días del mes de agosto, pese a ello la Sala de Alzada ordena el pago en sentencia de veintiún días del mes de agosto, configurándose el vicio de extra petita, determinado en la causal cuarta, y por tanto la violación del Art. 272 del Código de

Procedimiento Civil, por otorgar lo no demandado, por lo que ha lugar a este cargo. El ataque a la sentencia por el reconocimiento que hace el tribunal de segundo nivel del derecho que le asiste al actor de la décima tercera remuneración, por no encontrar constancia del pago realizado por este concepto, a este Tribunal no le corresponde pronunciarse al respecto, en razón a que solamente les incumbe a los tribunales inferiores el análisis probatorio, y al de casación como lo expresa el catedrático Santiago Andrade Ubidia “la potestad del tribunal de casación se reduce a controlar o fiscalizar que en esa valoración no se hayan aplicado indebidamente o dejado de aplicar o interpretado erróneamente normas procesales que regulan la valoración de la prueba...” y menos aún por esta causal, pues si existen cuestionamientos a este respecto lo obvio era que se lo hiciera fundamentado en la causal tercera, y tan solo en casos excepcionales, a este Tribunal le correspondería examinar la prueba, esto es cuando se haya determinado que en el análisis de la misma, se han quebrantado las reglas de la lógica formal, o ésta fuera absurda. En cuanto a la reconvención planteada por la parte demandada, en el sentido de que la parte actora le adeuda el valor de una letra de cambio por la cantidad de un mil trescientos dólares de los Estados Unidos de América, con la que se excepcionó, y que fuera reconocida por el accionante, ciertamente no ha sido analizada por la Sala, por lo que se ha producido el vicio de infra petita, razón por la que este Tribunal se pronuncia al respecto determinando, el Código Laboral reconoce en el artículo 578, la facultad del demandado para presentar una reconvención, entendiéndose por ésta a la “reclamación judicial que formula la parte demandada al actor al momento de contestar la pretensión de éste, ante el mismo juez y en el mismo juicio”; con la condicionante “siempre que sea conexa”, en este sentido la doctrina nos enseña: “En el caso del procedimiento laboral ecuatoriano, la reconvención procede solo si ésta es conexa, es decir, si está vinculada con la misma relación jurídica. Por tanto, la

reconvención deberá ser consecuencia de la prestación del servicio, como podría ser que el empleador, demandado por indemnizaciones por concepto de despido intempestivo, reconvenga al trabajador por pago indebido de recargo por horas suplementarias y extraordinarias”; cuestión que no se verifica del proceso, pues en el presente caso, se trata de una letra de cambio, por concepto de préstamo en la cantidad de un mil trescientos dólares de los Estados Unidos de América, siendo esta una obligación de tipo civil, razón por la cual, no procede la reconvención planteada, pues es inconexa. DECISIÓN EN SENTENCIA.- Por las consideraciones anotadas, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCION Y LEYES DE LA REPUBLICA, se casa parcialmente, la sentencia objetada, y en mérito de lo analizado a partir de la consideración cuarta, se declara que no ha lugar al pago de los veintiún días del mes de agosto de 2007 a favor del actor por no ser parte del petitium de demanda, dejándose a salvo su derecho a demandar este rubro, y en relación a la reconvención planteada, efectivamente no fue resuelta por la Sala de lo Civil, sin embargo del análisis realizado, no a lugar por no ser conexa, dejándose en firme en lo demás, la sentencia dictada por la Sala de lo Civil de la Corte Superior de Latacunga, hoy Corte Provincial de Justicia de Cotopaxi, esto es el pago del décimo tercer y cuarto sueldo, vacaciones, de conformidad con el Art. 71 del Código del Trabajo, más los intereses de ley, de conformidad con el Art. 614 del Código del Trabajo, cuyo cálculo corresponderá hacer al Juez/a de ejecución. Del valor de la caución de conformidad con el Art. 12 de la Ley de Casación, será entregada a cada una de las partes el 50% de la misma. Notifíquese y Devuélvase.- Fdo.) Dr. Jorge Blum Carcelén; Dr. Wilson Andino Reinoso; Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia.- JUECES NACIONALES; CERTIFICO.- Fdo.) Dr. Oswaldo Almeida Bermeo.- SECRETARIO RELATOR.

**UNIDAD III**  
**EFFECTOS QUE PRODUCE LA RECONVENCIÓN CONEXA A LA**  
**DEMANDA SOBRE LAS SENTENCIAS**

**2.1.4 Efectos que produce la reconvención conexa a la demanda sobre las sentencias**

A continuación, se pasará a referir los efectos que produce la reconvención conexa a la demanda sobre las sentencias.

**2.1.4.1 Se efectiviza la igualdad procesal como principio del derecho procesal**

Para poder conocer lo que es la igualdad procesal, debemos primero comprender lo que es el concepto de igualdad de manera amplia.

Karl Josef Partsch: “La igualdad formal prohíbe intrínsecamente cualquier medida que esté en contradicción con ella...La igualdad jurídica sustantiva exige que se aplique el mismo criterio de derechos y obligaciones a todos...” (PARTSCH, Karl Josef, Las dimensiones internacionales de los derechos humanos, Serbal-UNESCO, Paris, 1984, Volumen I, p. 115)

Rubio Llorente: “La ley es igual para todos porque es general y abstracta, pero el Legislador para establecerla, no tiene otros límites, que derivan de esta estructura necesaria, respetada la cual puede dotar de relevancia jurídica a cualquier diferencia ficticia que la realidad ofrezca.” (RUBIO LLORENTE, Francisco. La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Revista Española de Derecho Constitucional, N° 31, Madrid, 1991, p. 20)

Como se puede apreciar de los conceptos citados, la ley, así como por el Estado deben garantizar la igualdad entre los particulares, y esto implica ser tratados de la misma forma, ahora esto se amplifica mucho más en las

veces que se trata de un proceso, ya que la justicia deben ser administrada conforme derecho.

La reconvencción es una contra demanda; es decir, es la posibilidad de que el demandado se convierta en actor al mismo tiempo, lo cual se permite para asegurar el derecho de contradicción.

Juan Montero Aroca: “se respeta cuando se ofrece al demandado la posibilidad real de ser oído, sin que sea necesario que éste haga uso de esa posibilidad. La demanda, pues, no impone al demandado la obligación de comparecer, sino simplemente la carga de hacerlo, es decir, un imperativo de su propio interés, que puede o no “levantar” según le parezca más conveniente”. (MONTERO AROCA Juan, Tratado del Juicio Verbal, Editorial Aranzadi, Navarra, 2004. Pág. 205)

El principio de contradicción es común a todos los juicios, según lo enuncia la Constitución de la República del Ecuador, artículo 168: “La administración de justicia, en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus atribuciones, aplicará los siguientes principios: 6. La sustanciación de los procesos en todas las materias, instancias, etapas y diligencias se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo con los principios de concentración, contradicción y dispositivo.”

#### **2.1.4.2 Se generan dos pretensiones dentro del juicio oral laboral**

Tanto el actor del trámite como el demandado pueden deducir sus pretensiones dentro del juicio, la pretensión es el motivo mismo por el cual se plantea la demanda dentro de juicio, lo cual mucho dependerá de la parte procesal que realice el reclamo judicial.

El trabajador puede ocasionar problemas al empleador, al punto en que el empleador debe demandarle para poder reclamar sus derechos, en ésta

forma el Código de Trabajo ha previsto el abandono intempestivo del trabajador sobre su puesto de trabajo.

Las pretensiones del trabajador, estas pueden ser de muy distinta índole, no obstante, siempre se refieren a la falta de pago del empleador, ya sea en lo que respecta a la remuneración, o en función de la remuneración complementaria como es el caso del décimo tercero o cuarto, o el caso del no pago de remuneraciones complementarias como las horas suplementarias y extraordinarias; o incluso, podría suscitarse el caso de que se haya omitido el pago de los valores excluidos de la remuneración como es el caso de las utilidades o la afiliación al Seguro Social.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3. Hipótesis general**

¿Determinar a través de un análisis jurídico como la reconvención conexas a la demanda incide en las sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período 2014-2015?

#### **3.1 Variables**

##### **3.1.1 Variable Independiente**

La reconvención conexas a la demanda

##### **3.1.2 Variable dependiente**

Sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba

### 3.1.3 Operacionalización de las variables

**CUADRO N° 1**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION</b>
La reconvención conexas a la demanda.	Código del Trabajo, artículo Art. 578 Reconvención.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando	Derecho Laboral  Juicio Oral Laboral	Demanda y reconvención	Entrevista  Encuesta



	los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención .			
--	--	--	--	--

**Fuente:** Operacionalización de las variables

**Elaborado por:** Johana Lissette Moreira Rivas

**CUADRO N° 2**

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACION</b>
Sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba	"El acto por el cual el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción destinado para ello (juez), aplicando la norma al caso concreto, indica aquella norma jurídica que el derecho concede a un determinado interés."	Derecho Procesal  Etapa	Sentencias	Entrevista  Encuesta

**Fuente:** Operacionalización de las variables

**Elaborado por:** Johana Lissette Moreira Rivas

### 3.2 Definición de términos básicos

**Demanda:** Código del Trabajo, artículo 574 “Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.”

**Derecho de igualdad procesal.-** La igualdad procesal es un derecho horizontal de todo ser humano, que pretende el perfeccionamiento del goce universal de derechos y generalidad de la ley. El Estado a través de sus órganos, está en la obligación de promover acciones que permitan a los seres humanos diferentes y en situación de desventaja, acceder a un efectivo derecho de igualdad.

**Derecho laboral:** Julio César Trujillo: “Derecho laboral, es un conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo, la de los artesanos con sus contratistas, y la de todos ellos con el Estado, y con los órganos de este, encargados de la reglamentación e inspección del cumplimiento de las normas laborales, en los centros de trabajo.” (Trujillo, 2008, pág. 14-15).

**Garantías de Derecho Laboral.-** No se puede confundir los derechos con garantías. Las garantías son aquellas que dan más valor e importancia al cumplimiento de algún derecho que se encuentre establecido en alguna norma que tienen como finalidad asegurar la vigencia y efectividad de los derechos, en consecuencia las garantías constitucionales existen no solo para asegurar la vigencia de los derechos de las personas sino el cumplimiento exacto de las normas establecidas en la constitución, las acciones de garantía entonces tienen como objeto “respetar y hacer cumplir derechos y no vulnerarlos.

**Reconvención conexas.-** Código del Trabajo, artículo Art. 578: "Reconvención.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención."

**Sentencia:** "el acto por el cual el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción destinado para ello (juez), aplicando la norma al caso concreto, indica aquella norma jurídica que el derecho concede a un determinado interés." (Rocco Alfredo. La Sentencia Civil. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal Invierno del 2002-2003. Pag51)

### **3.3 Enfoque de la Investigación**

#### **Modalidad básica de la investigación**

El enfoque de la presente investigación es cualitativo y cuantitativo. Cualitativo porque en primer término interpreta, analiza la situación de la reconvención conexas de la demanda. Y cuantitativo porque se aplicará procesos estadísticos que permitan verificar la hipótesis planteada en relación a la figura jurídica.

### **3.4 Tipo de Investigación**

Documental bibliográfica.- La investigación se realizará apoyándose en fuentes bibliográficas, hemerográficas y archivísticas; la primera se basa en la consulta de libros de primera instancia y segunda, estrictamente pegados a la Ley, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes y direcciones electrónicas.

De Campo.- Se investigó en el lugar de los hechos, es decir el contacto directo del investigador con la realidad de la Unidad Judicial de Trabajo

del cantón Riobamba, donde se aplicó la entrevista. Al mismo tiempo se contactó a 10 Abogados especialistas en Derecho Laboral, a quienes se aplicó las encuestas.

### **3.5 Métodos de investigación**

**INDUCTIVO:** Porque analizaremos otros factores como por ejemplo la revisión casuística.

**DEDUCTIVO:** Porque detallaremos toda la estructura determinada en la Constitución lo referente a Garantías y Derechos.

**ANALÍTICO-SINTÉTICO:** Porque este método hizo posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, etc.

**HISTÓRICO- LÓGICO:** Porque analicé científicamente los hechos, ideas del pasado comparándolo con hechos actuales.

**DESCRIPTIVO- SISTÉMICO:** Porque fue una observación actual de los fenómenos y casos, procurando la interpretación racional.

**MÉTODO DIALÉCTICO:** Que permite la confirmación de ideas en base a una hipótesis.

**MÉTODO DE LA FENOMENOLOGÍA:** Realiza el estudio de hechos como han sucedido sin tintes subjetivos ni prejuicios.

**MÉTODO COMPARADO:** Identificar ordenamientos jurídicos de diferentes Estados; que puedan contribuir al entendimiento de los Derechos Fundamentales.

**MÉTODO CONCEPTUAL:** Su objetivo es clasificar los conceptos, para arribar a definiciones precisas.

### **3.6 Población y muestra**

#### **3.6.1 Población**

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados: 1 Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba y 10 Abogados expertos en derecho laboral.

<b>POBLACIÓN:</b>	<b>N.-</b>
Juez de la Unidad Judicial de Trabajo	1
Abogados expertos en derecho de laboral	10
<b>Total</b>	11

#### **3.6.2 Muestra**

La población y la muestra no tienen otro fin que ayudarnos a identificar las personas, o los actores reales que serán parte de la investigación; o los que aportarán con sus conocimientos en la elaboración de la misma, conocimientos que los encontraremos luego de determinar la cantidad de personas y cuáles van a ser los entrevistados o encuestados, para poder extraer sus conocimientos.

Como la población no es cuantiosa, no existe la necesidad de tomar una muestra, por cuanto la investigación de campo abarcará el universo.

### **3.7 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### **Las Entrevistas**

La entrevista se dirigirá a conocer la opinión del Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba.

### **Las Encuestas**

Las encuestas serán aplicadas a 10 Abogados que se especializan en derecho laboral.

### **3.8 Instrumentos**

Cuestionario de entrevistas.

Cuestionario de encuestas.

### **3.9 Técnicas de procedimiento, análisis y discusión de resultados**

Para el procesamiento, análisis y discusión de resultados se utilizarán técnicas estadísticas y lógicas.

La interpretación de los datos se lo realizará a través de la inducción, el análisis y la síntesis, para lo cual se tomará en cuenta la información recabada.

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL: Juez de la Unidad Judicial de Trabajo del cantón Riobamba.**

**1. ¿Qué es la reconvención conexas a la demanda?**

Juez: Es la que debe provenir de las normales relaciones del trabajo, por ejemplo anticipos de sueldo, conexas a Cabanellas Diccionario de Derecho usual, la entrelazada o unida con otra cosa.

**2. A su entender: ¿la reconvención conexas a la demanda debe estar planteada únicamente con lo atinente a la relación laboral?**

Juez: No, sino más bien a la relación de trabajo

**3. ¿Cree que la reconvención conexas, altera el curso normal del trámite de algún modo?.**

Juez: No de ninguna manera, esta se resuelve de manera normal en la sentencia

**4. ¿Considera que la reconvención conexas garantiza los derechos del empleador, que solicita se considere algún rubro pendiente de pago por parte del trabajador, como sería el caso de un anticipo?**

Juez: Sí, para que no exista abuso del derecho

**5. Piensa que: la reconvención conexas permite que el administrador de justicia, emita una sentencia justa para ambas partes de la relación laboral.**

Juez: Sí porque resuelve todos los puntos trabados en la litis, tanto del accionante como del accionado.



**ENCUESTA DIRIGIDA A:** 10 Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral.

**1. ¿Conoce lo que es la reconversión conexas a la demanda?**

**Tabla 1**

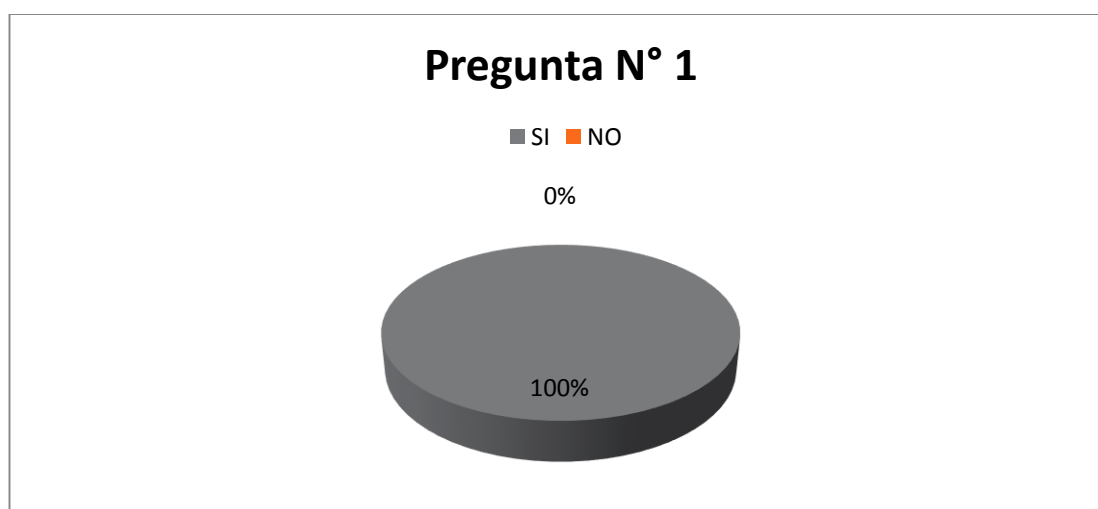
No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	10	100%
2	No	0	0%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Johana Moreira

**Interpretación de resultados:** El 100% de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, indican que conocen lo que es la reconversión conexas a la demanda.

**Gráfico 1**



**Fuente:** Tabla N°1

**Elaborado por:** Johana Moreira

2. ¿Considera que la reconvención conexas a la demanda debe estar planteada únicamente con lo atinente a la relación laboral?

Tabla 2

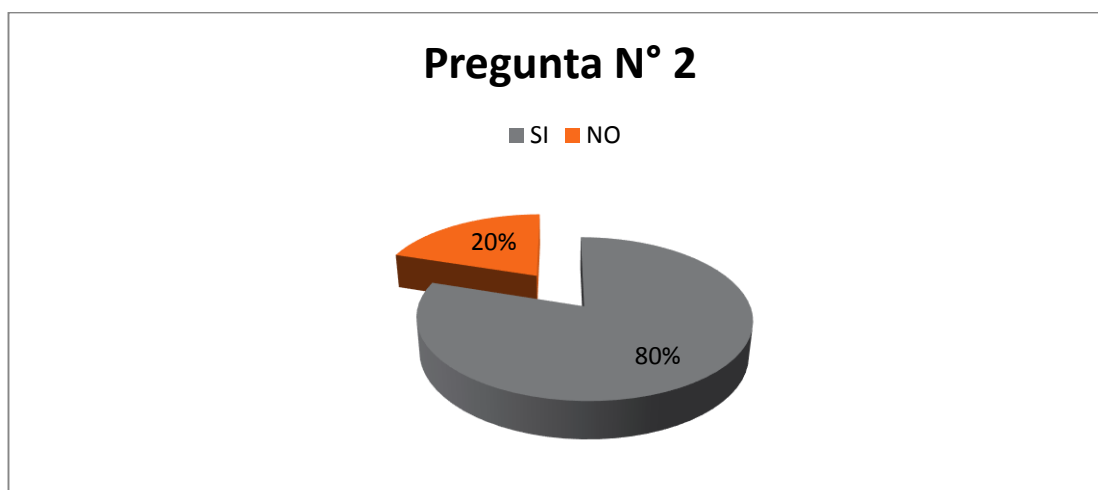
No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	8	80%
2	No	2	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Moreira

**Interpretación de resultados:** El 80% de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, consideran que la reconvención conexas a la demanda debe estar planteada únicamente con lo atinente a la relación laboral.

Gráfico 2



Fuente: Tabla N°2

Elaborado por: Johana Moreira

3.- ¿Cree que la reconvención conexas, altera el curso normal del trámite de algún modo?

Tabla 3

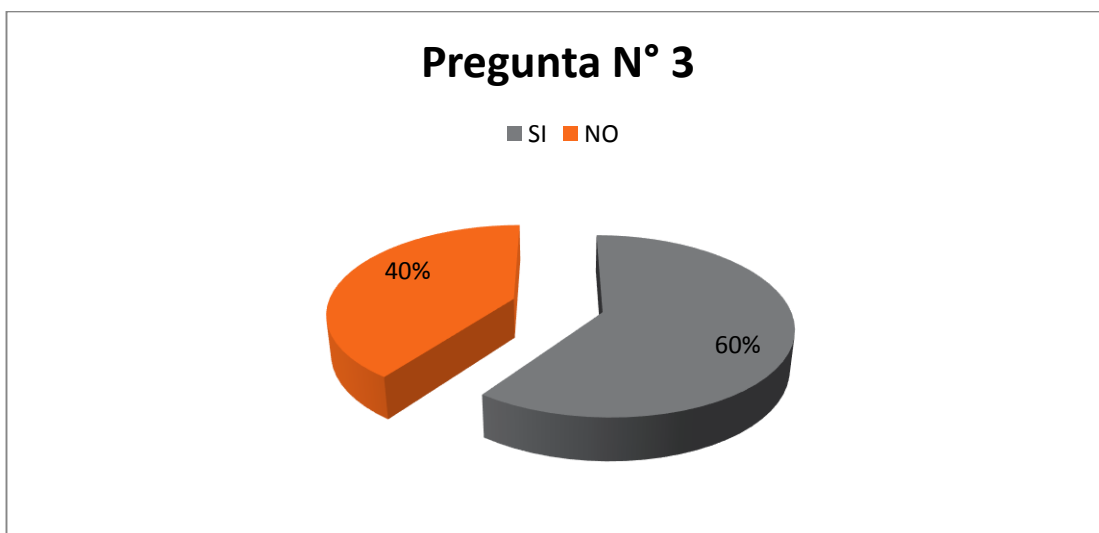
No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	6	60%
2	No	4	40%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Moreira

**Interpretación de resultados:** El 60% de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, creen que la reconvención conexas, altera el curso normal del trámite de algún modo.

Gráfico 3



Fuente: Tabla N°3

Elaborado por: Johana Moreira

4.- ¿Considera que la reconvención conexas garantiza los derechos del empleador, que solicita se considere algún rubro pendiente de pago por parte del trabajador, como sería el caso de un anticipo?

Tabla 4

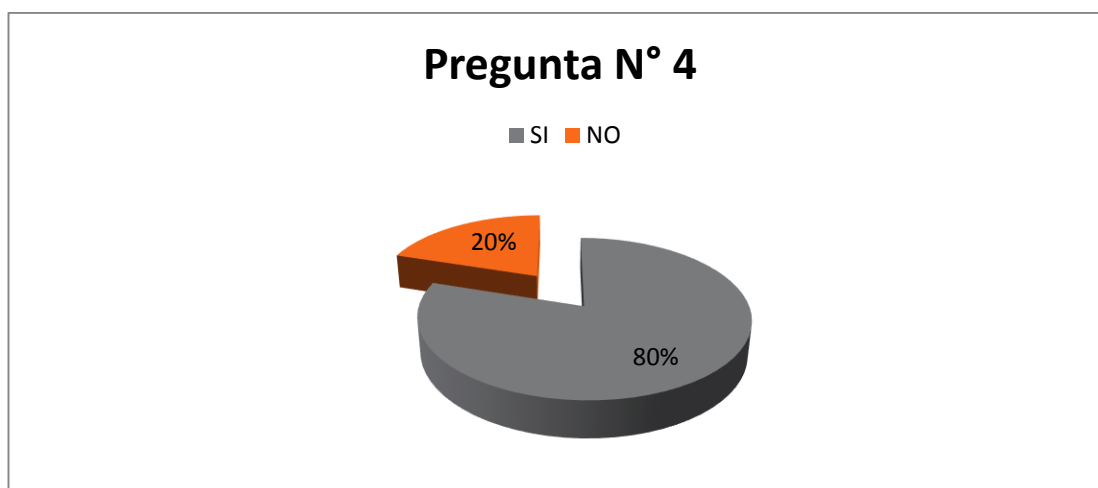
No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	8	80%
2	No	2	20%
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Johana Moreira

**Interpretación de resultados:** El 80% de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, consideran que la reconvención conexas garantiza los derechos del empleador, que solicita se considere algún rubro pendiente de pago por parte del trabajador, como sería el caso de un anticipo.

Gráfico 4



**Fuente:** Tabla N°4

**Elaborado por:** Johana Moreira

5.- ¿Cree que el trabajo de los menores de edad vulnera el derecho de los menores a un desarrollo integral?

Tabla 5

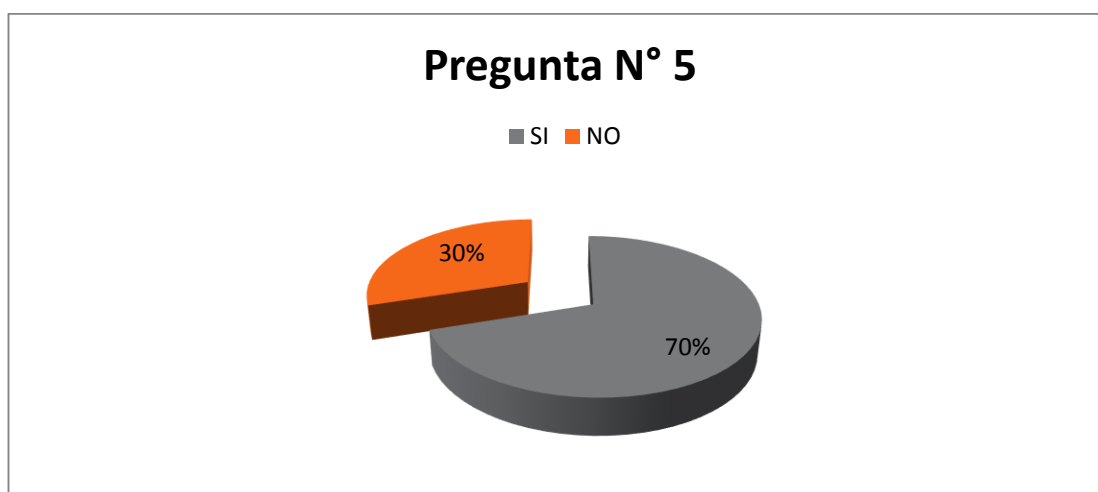
No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	7	70
2	No	3	30
	<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuestas

**Elaborado por:** Johana Moreira

**Interpretación de resultados:** El 70% de los Abogados en el libre ejercicio expertos en derecho laboral, piensan que: la reconvención conexas permite que el administrador de justicia, emita una sentencia justa para ambas partes de la relación laboral.

Gráfico 5



**Fuente:** Tabla N°5

**Elaborado por:** Johana Moreira

### **3.10 Comprobación de la pregunta hipótesis**

¿Determinar a través de un análisis jurídico cómo la reconvención conexa a la demanda incide en las sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período 2014-2015?

Respuesta: Luego de esta investigación se puede concluir que sí fue relevante determinar a través de un análisis jurídico cómo la reconvención conexa a la demanda incide en las sentencias emitidas en la Unidad Judicial del Trabajo con sede en el cantón Riobamba, en el período 2014-2015.

Esto por cuanto, se puede concluir de la etapa teórica y práctica que la reconvención conexa, permite el reclamo al demandado, de una pretensión que puede ser legítima, y: que de ningún modo altera el curso normal del proceso, ya que tanto la pretensión de la demanda como la reconvención, son resueltos en la sentencia.

La reconvención conexa permite hacer efectivo el reclamo de ambas partes procesales de la relación laboral, respetando sus derechos y procurando administrar justicia adecuadamente.

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

**Conclusión:** Dentro de la relación laboral el empleador puede autorizar anticipos de sueldo al trabajador, así como otros beneficios, razón por lo cual estos anticipos deben ser considerados dentro de una eventual liquidación de los haberes del trabajador.

**Recomendación:** La reconvencción debe ser utilizada en el evento de que una de las partes procesales de la relación laboral, se crea perjudicada por el que demanda, de tal forma, que ambas partes puedan ejercer sus respectivos derechos.

**Conclusión:** La reconvencción conexa permite al empleador ejercer sus derechos frente al trabajador que le demanda, en el sentido de que los anticipos deben contabilizarse dentro de la sentencia.

**Recomendación:** A fin de lograr una mejor eficacia judicial, la reconvencción conexa debe utilizarse en la medida de que el demandado posea derechos que reclamar.

**Conclusión:** La reconvencción conexa se tramita dentro de la contestación a la demanda dentro del juicio, consecuentemente no retrasa el trámite y de hecho lo asegura, ya que la sentencia resolverá la pretensión de ambas partes procesales.

**Recomendación:** El uso de la reconvencción conexa es de un inestimable valor, ya que permite que ambas partes procesales ejerzan sus derechos, sin vulnerar sus reclamos.

### **Bibliografía:**

1. ACOSTA DE LOOR, Diana. Principios y Peculiaridades Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Ecuador, Editorial Edino, 2008
2. ALVARADO VELLOSO, Adolfo, Sistema Procesal, Tomo I, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires, 2009
3. CARNELUTTI, Francesco, Sistema de Derecho Procesal Civil, Tomo I, Cárdenas Editor Distribuidor, México, 1998
4. COUTURE, Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Editorial Bdef, Buenos Aires, 2007
5. DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General del Proceso, Editorial Universidad, Buenos Aires, 2004
6. ESCRICHE Joaquín y con citas del derecho; notas y adiciones por el Licenciado Juan Rodríguez de San Miguel. México, Galván, 1837
7. LOVATO Juan Isaac, Programa Analítico de Derecho Procesal Civil Ecuatoriano, Tomo V, Ed. Casa de la Cultura, Quito, 1962
8. MONTERO AROCA Juan, Tratado del Juicio Verbal, Editorial Aranzadi, Navarra, 2004
9. PALOMO VÉLEZ Diego, La Oralidad en el Proceso Civil. El Nuevo Modelo Español, Librotecnia, Santiago, 2008
10. PARTSCH, Karl Josef, Las dimensiones internacionales de los derechos humanos, Serbal-UNESCO, Paris, 1984



11. PERROTE Escartin, 2006, Ignacio García. Prueba y Proceso Laboral
12. RUBIO LLORENTE, Francisco. La igualdad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Revista Española de Derecho Constitucional, N° 31, Madrid, 1991
13. VÉSCOVI, Enrique, Teoría General del Proceso, Temis, Bogotá, 2006

**Leyes:**

1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR
2. CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS
3. CÓDIGO DEL TRABAJO

# **ANEXOS**